



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Методическое сопровождение становления профессионального
мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

**Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием»**

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

93,59 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«15» мая 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ОФ-521/265-5-1

Гильманова Ксения Александровна

Научный руководитель:

ст. преподаватель кафедры ТМиМДО

Дильдина Наталья Александровна

Челябинск
2025



АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАЙМСТВОВАНИЙ

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-
педагогический университет»

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Гильманова Ксения Александровна

Самоцитирование

рассчитано для: Гильманова Ксения Александровна

Название работы: 2025_440305_ТМиМДО_ФДНиКо_ОФ_Гильманова_К_А_ВКР (1)

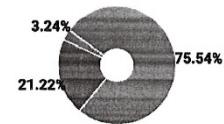
Тип работы: Выпускная квалификационная работа

Подразделение: УИТ

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ		21.22%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ		75.54%
ЦИТИРОВАНИЯ		3.24%
САМОЦИТИРОВАНИЯ		0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 03.06.2025



Структура документа: Проверенные разделы: основная часть с.3-32, 34-56, 67-70, содержание с.2, выводы с.32-33, 56-67

Модули поиска: Рувики; Перефразирования по коллекции IEEE; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; СМИ России и СНГ; IEEE; Переводные заимствования; Цитирование; Шаблонные фразы; Патенты СССР, РФ, СНГ; Коллекция НБУ; Переводные заимствования по коллекции Гарант: аналитика; Кольцо вузов; ИПС Адилет; Медицина; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Публикации eLIBRARY; Публикации РГБ; Диссертации НББ; Сводная коллекция ЭБС; Публикации РГБ (переводы и перефразирования); СПС ГАРАНТ: аналитика; Переводные заимствования IEEE; Переводные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; Публикации eLIBRARY (переводы и...)

Работу проверил: Семыкина Елена Авенировна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Ответ на вопрос о корректности
Подписан: Семыкина Елена Авенировна (Управление
информационных технологий, Специалист по ИОТ)
Предоставлен для личной информации на дальнейшее использование
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент	Гильманова Ксения Александровна	
Кафедра	теории, методики и менеджмента дошкольного образования	
Курс	5	Группа ОФ-521-265-5-1
Тема ВКР	Методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации	

№ п/п	Объект нормоконтроля	Обоснование	Соответствие ДА/НЕТ
1.	Тема	Соответствует приказу	<i>да</i>
2.	Структура работы	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	<i>да</i>
3.	Титульный лист	Соответствует форме, установленной Регламентом письменных работ	<i>да</i>
4.	Оформление основного текста работы (шрифт, отступ, выравнивание, межстрочный интервал и др.)		<i>да</i>
5.	Оформление нумерации страниц		<i>да</i>
6.	Оформление заголовков разделов и подразделов		<i>да</i>
7.	Оформление примечаний и сносок		<i>отм.</i>
8.	Оформление списков/перечислений		<i>да</i>
9.	Оформление формул и уравнений		<i>отм.</i>
10.	Оформление таблиц		<i>да</i>
11.	Оформление иллюстраций		<i>да</i>
12.	Оформление библиографических ссылок		<i>да</i>
13.	Оформление списка использованных источников		<i>да</i>
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		<i>да</i>

Нормоконтролер

10 июня 2025 г.

И.А. Селиверстова

Примечание: протокол нормоконтроля вместе с ВКР хранится на кафедре пять лет.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Выпускная квалификационная работа выполнена

Студентом	Гильманова Ксения Александровна
Кафедра	Теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Группа	ОФ-521-265-5-1
Направление	Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность программы	
бакалавриата	Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием
Наименование темы	Методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации
Научный руководитель	Дильдина Наталья Александровна, старший преподаватель кафедры ТМиМДО

**Оценка соответствия требованиям ФГОС ВО
подготовленности автора выпускной квалификационной работы**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Владеет основными методами научных психолого-педагогических исследований	+		
Способен познавать и понимать ребенка и педагога как субъектов образовательного процесса	+		
Способен устанавливать взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса, партнерами образовательного учреждения	+		
Готов к профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми документами сферы образования	+		
Способен использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества образовательного процесса		+	

Способен проектировать образовательные программы и индивидуальные образовательные маршруты	+	
Способен использовать современные методы и технологии обучения и диагностики	+	
Способен осуществлять обучение, воспитание и развитие с учетом социальных, возрастных психофизических и индивидуальных особенностей детей	+	
Умеет рационально планировать время работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи	+	
Умеет пользоваться научной литературой профессиональной направленности	+	
Проявляет самостоятельность в сборе, систематизации и анализе фактического материала, формулировании выводов и рекомендаций	+	

Уровень оригинальности ВКР – 75,54 %

Отмеченные достоинства: Ксения Александровна раскрывает актуальность проблемы исследования, в ВКР продемонстрированы навыки работы с различными источниками информации. В работе использованы разнообразные методики. Автором разработан и апробирован комплекс организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, раскрыто содержание организации профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов, составлен перспективный план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов.

Заключение: выпускная квалификационная работа Гильмановой К. А. отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам бакалавра по направлению 44.03.05 Педагогическое образование, направленность программы бакалавриата Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием и рекомендуется к защите на заседании ГЭК.

Научный руководитель



/ Н. А. Дильдина

«16» июня 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
1.1 Проблема организации методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в психолого-педагогической литературе	12
1.2 Особенности методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации	18
1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации	23
Выводы по первой главе.....	29
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОВЕРКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	31
2.1 Цель и задачи экспериментальной работы по реализации организационно-педагогических условий	31
2.2 Реализация организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации	39
2.3 Анализ и интерпретация результатов экспериментальной работы	45
Выводы по второй главе.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	53
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	63

ВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования обусловлена потребностью современного общества в высококвалифицированном педагоге – воспитателе, который обеспечит качественное образование детям в современном быстро изменяющемся мире. В дошкольных образовательных организациях (далее – ДОО) наблюдается дефицит квалифицированных методистов, что затрудняет эффективное методическое сопровождение педагогов. Это связано с тем, что профессия методиста требует высокой квалификации и опыта, а подготовка таких специалистов занимает много времени и ресурсов. Одной из проблем является высокая нагрузка. Методисты часто сталкиваются с большой загруженностью, связанной с необходимостью сопровождения большого количества педагогов и выполнения множества административных задач. Это снижает качество предоставляемого методического сопровождения.

В Российской Федерации одним из важнейших направлений деятельности в условиях модернизации в системе образования является развитие кадрового потенциала. Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предпримчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание» [40, с. 6].

Существует достаточно много исследований и научно – методических разработок, посвященных методической работе в дошкольном учреждении (Ю. Е. Антонов, Н. С. Алексанина, К. Ю. Белая, В. П. Дуброва, П. Н. Лосева, И. В. Никишина и др.). Анализ научной литературы выявил существенный

пробел в исследованиях, посвященных методической поддержке становления профессионального мастерства педагогов.

Педагоги – это личности с уникальным набором характеристик, влияющих на процесс освоения и применения новых требований стандарта. Разный педагогический стаж, уровень квалификации (от наличия высшего педагогического образования до дополнительного профессионального образования, специализации и т.д.), мотивация к профессиональному развитию, личностные особенности (риск-ориентированность, склонность к инновациям, стиль работы). Именно руководитель призван реализовать методическое сопровождение каждого педагога в детском саду. В процессе сопровождения деятельности педагогов в условиях внедрения Профессионального стандарта, методисты образовательных организаций сталкиваются с необходимостью поиска новых эффективных форм работы, с целью активизации каждого педагога как непосредственного участника внедрения Профессионального стандарта, стимулирования инновационной деятельности педагогов.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года №544н. [39].

Проблема усугубляется тем, что методическое сопровождение, ориентированное на усредненного педагога, может оказаться неэффективным для значительной части коллектива, по причине неквалифицированной работы методиста. Педагог с многолетним опытом работы, привыкший к определенным методам и подходам, может испытывать сопротивление к изменениям, в то время как молодой специалист, не имеющий широкой практики, нуждается в другом типе поддержки – более подробных инструкциях, более частых консультациях и практическом показе новых техник.

Это предполагает разработку индивидуальных планов профессионального развития, учитывающих специфические потребности каждого педагога. Необходимо создать систему модульного обучения, позволяющую педагогам выбирать курсы и тренинги в соответствии с их индивидуальными целями и задачами. Важно также обеспечить доступ к современным образовательным ресурсам (онлайн-платформам, библиотекам методических материалов), регулярным консультациям с методистами.

Изучение методического сопровождения педагогов ДОО проводилось различными исследователями. Н. А. Виноградова, П. Н. Лосев, Л. И. Фалюшина, А. А. Ошкина и Т. В. Сидяшкина считают, что методическое сопровождение — это специально организованное систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на помочь в выборе путей решения задач и типичных проблем с учётом профессионального и жизненного опыта педагога. К. Ю. Белая, Ю. В. Васильева, М. В. Дубцова, Ю. А. Конаржевский, М. М. Поташник, В. А. Сластенин, П. И. Третьяков рассматривают методическое сопровождение педагогического процесса в современной ДОО как целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности образовательного процесса [4, 9, 19].

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс организации методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза: организация методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации будет эффективным при реализации следующих педагогических условий:

- организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов;
- использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме организации методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

2. Изучить особенности методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

3. Разработать и апробировать план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Методы научного исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы, обобщение психолого-педагогических сведений в выбранной области, сравнение различных подходов к выбранной проблематике); эмпирические (анкетирование, педагогический эксперимент).

Этапы исследования:

1 этап (констатирующий): проведен анализ психолого-педагогической литературы, сформулированы цель, предмет, объект исследования, определены задачи, методы и теоретико-методологическая основа исследования, изучено исходное состояние объекта исследования.

2 этап (формирующий): реализованы организационно-педагогические условия организации методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

3 этап (контрольный): изучены полученные результаты исследования, сформулированы выводы.

База исследования – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска».

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные организационно-педагогические условия развития методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации могут быть использованы в работе других ДОО.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Проблема организации методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в психолого- педагогической литературе

Трансформации, произошедшие в политическом устройстве, экономике и культуре нашего общества, привели также к модернизации системы образования. Переосмысление целей и задач образовательной сферы вызвало значительные перемены в дошкольном образовании, способствовав улучшению его качества согласно поставленным требованиям. Особое внимание уделяется развитию профессионального уровня педагогов – ключевого направления в процессе совершенствования образовательных процессов [47].

Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования является личность педагога, готового включиться в инновационную деятельность. Новые образовательные ориентиры требуют от педагогов дошкольного образования постоянного совершенствования профессионализма в процессе педагогической деятельности. Важнейшим фактором самореализации современного педагога дошкольной образовательной организации в рамках Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) и профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» является организация методического сопровождения с целью повышения профессионального мастерства каждого педагога.

Реальный уровень организации методического сопровождения в дошкольной образовательной организации становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Однако на практике потенциал организации методического сопровождения не реализовывается в полной мере: работа в рамках методического сопровождения зачастую носит поверхностный, формальный характер, не учитываются реальные профессиональные проблемы и потребности педагогов, при этом также отсутствует индивидуальный подход.

Анализ научной литературы показал, что понятие «сопровождение» сформировалось на основе концепции гуманистической педагогики. Изучением понятия «сопровождение» занимались М. Р. Битянова, Е. А. Казакова, И. А. Кибак, Н. Л. Коновалова, А. В. Мудрик, Н. С. Пряжников, О. Г. Ридецкая, С. Н. Чистякова, Т. М. Чурекова, Л. М. Щипицина и другие. Рассмотрим подробно интерпретации понятия «сопровождение».

Понятие «сопровождение» в педагогической деятельности связано с оказанием систематической поддержки и помощи субъекту (например, ученику, студенту или молодому специалисту) в процессе его личностного и профессионального развития. Сопровождение направлено на создание оптимальных условий для успешной адаптации, самореализации и достижения поставленных целей.

Сопровождение предполагает процесс взаимодействия, сопровождающего и сопровождаемого. Оно включает в себя комплекс мероприятий, направленных на поддержку и развитие личности, её способностей и талантов. Основная цель – создать условия, при которых человек сможет успешно преодолевать трудности, осознавать свои сильные стороны и использовать их для дальнейшего продвижения.

Общефилософская основа определения понятия «сопровождение» – это теория свободного выбора, равно как условия развития. Первоначальным положением формирования научных начал

сопровождения является личностно-ориентированный подход, где развитие подразумевается, как выбор субъектом линий профессионально-личностного самосовершенствования. При этом ситуация подбора создает множество альтернатив решений, опосредованных общественными обстоятельствами.

Для осмыслиния понятия «сопровождение» следует осуществить его анализ. Так, в словаре русского языка С. И. Ожегова понятие «сопровождение» раскрывается следующим образом: сопровождать – значит, сопутствовать чему-либо, служить приложением, дополнением к чему-либо [45].

Термин «сопровождение» к контексту психологии как комплексную технологию социально психологической помощи индивиду определяют М. Р. Битянова, Е. И. Казакова, Н. А. Менчинская, В. С. Мухина, Ю. В. Слюсарев, Л. М. Шипицина, И. С. Якиманская.

Сопровождение, как метод работы подвергает анализу Н. С. Глуханюк. В собственных трудах она обозначает то, что сопровождение – это метод образования условий для принятия наилучших решений в ситуации актуального выбора [28].

Е. А. Тютина считает, что ключевая задача сопровождения – «разработка таких социально-педагогических условий, в каковых любой ребенок способен быть субъектом собственной жизни: своей деятельности, общения и своего внутреннего мира. При этом частная задача – развитие образовательной среды, содействующей благополучному обучению и поступательному психическому развитию обучающихся. Значимость личного выбора человека, его самоопределения в важных жизненных ситуациях является основным принципом сопровождения» [35, с. 28].

Психологи Е. И. Казакова, Л. М. Шипицина концентрируют внимание на значимости различия определений «процесс сопровождения», «метод сопровождения» и «служба сопровождения». «Процесс сопровождения –

комплекс последовательных мероприятий, разрешающих субъекту сделать свой выбор с принятием решения и нести ответственность за реализацию решения. Метод сопровождения – обеспечение создания условий с целью принятия субъектом развития наилучших решений в разных моментах жизненного выбора» [28, с. 17].

Таким образом, под методом сопровождения подразумевается возможность практического воплощения процесса сопровождения, в основе которого находится единство четырех функций: диагностика сути проблемы, информация о сущности проблемы и путях её решения, консультирование на стадии принятия решений и формирование плана решения проблемы, основная помощь на этапе осуществлении плана.

Сопровождение может включать такие элементы, как: индивидуальная работа, консультативная помощь, психологическая поддержка, мониторинг прогресса, мотивация и стимулирование.

В последующем термин «сопровождение» рассматривается нами в контексте «методического», чтобы детально описать методическое сопровождение, нужно сначала понять, что оно из себя представляет.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) – это основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога. Он детализирует конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия. Стандарт применяется при приёме на работу в образовательные организации, во время создания должностных инструкций и при формировании норм оплаты труда. На его основе проводится аттестация педагогов с присвоением квалификационной категории [39].

Стандарт включает две составляющие. Базовая (педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса),

включает в себя три трудовые функции, которые определяют основные виды деятельности педагога – обучение, воспитание и развитие. Дополнительная (уровневая) (педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ), учитывает специфику работы педагога на разных уровнях общего образования.

Методическое сопровождение помогает педагогам соответствовать требованиям профессионального стандарта, предоставляя возможности для повышения квалификации и развития необходимых компетенций.

Методическое сопровождение, по мнению Е. А. Зарубиной – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов [48].

Методическое сопровождение, по определению И. А. Колесниковой и В. А. Сластенина, – это «процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личностного участия, поощрения максимальной самостоятельности учащегося в проблемной ситуации при минимальном по сравнению с поддержкой участии педагога». В настоящее время активно развиваются два основных направления методического сопровождения: психолого-педагогическое и информационно-педагогическое [43, с. 5].

Обобщая все вышеперечисленные термины, мы пришли к выводу, что методическое сопровождение – это более узкое направление в рамках общего понятия сопровождения. Здесь акцент делается на поддержку педагогической деятельности. Его целью является обеспечение методической помощи педагогам для успешного выполнения ими своих профессиональных обязанностей.

Основные функции методического сопровождения, которые содержательно и достаточно системно представлены у Л. Н. Буйловой, С. В. Кочневой и Е. В. Коротаевой:

1. Информационная функция: Предоставление актуальных знаний, методик и рекомендаций, необходимых для эффективного осуществления учебного процесса.

2. Консультативная функция: Оказание консультационной помощи педагогам по вопросам планирования урока, выбора методов обучения, разработки учебных программ и иных аспектов педагогической практики.

3. Организационно-методическая функция: Организация семинаров, тренингов, курсов повышения квалификации, методических объединений и других форм профессионального общения педагогов.

4. Диагностическая функция: Оценка уровня профессионализма педагогов, определение их потребностей в дополнительной подготовке и развитии.

5. Развивающая функция: Способствование профессиональному росту педагогов путем создания условий для самостоятельного освоения новых методик и подходов к обучению.

6. Контрольная функция: Анализ результатов педагогической деятельности, мониторинг качества преподавания и оценка эффективности используемых методик [8].

Подведем итоги параграфа. Методическое сопровождение в педагогике играет важную роль в формировании и поддержке профессионального мастерства педагогов. Оно обеспечивает необходимую поддержку на всех этапах их карьеры, начиная от начального этапа адаптации до совершенствования профессиональных навыков и компетенций.

1.2 Особенности методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е. В. Бондаревская, Л. И. Божович, М. И. Лисина, В. С. Мухина). Таким образом, предъявляются особые требования, прежде всего к развитию профессиональной мастерства педагога.

Профессиональное мастерство педагога – это ключевое понятие в образовательной науке, которое отражает совокупность знаний, умений и личностных качеств педагога, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. В научной литературе этому понятию уделяется значительное внимание, поскольку оно непосредственно связано с качеством образования и результатами обучения воспитанников [24, с. 82].

Российские исследователи в большинстве случаев ограничиваются изучением набора профессионально – важных качеств, их формирования и оценки (Е. В. Андриенко, Е. Н. Бондаренко, О. А. Булавенко, С. А. Дружилов, В. И. Загвязинский, Э. Ф. Зеер, И. Ф. Исаев, О. А. Козырева, О. Г. Красношлыкова, Я. И. Кузьминов, Н. В. Кузьмина, В. Н. Лебедев, М. И. Лукьянова, А. К. Маркова, В. Л. Матросов, В. А. Метаева, Э. М. Никитин, Л. М. Никитина, В. А. Сластенин, Н. Л. Солянкина, В. Д. Шадриков, Е. Н. Шиянов и др.).

Доктор филологических наук С. И. Ожегов определяет профессиональное мастерство как способность работника качественно и эффективно выполнять трудовые функции, основываясь на знаниях, умениях и опыте [45].

Известный советский педагог и психолог Н. В. Кузьмина, рассматривает профессиональное мастерство через призму деятельности педагога. Она выделяет три уровня педагогического мастерства:

1. Репродуктивный уровень: учитель владеет стандартными методами и приемами работы, но действует по шаблону.
2. Эвристический уровень: педагог способен находить нестандартные решения педагогических задач, использовать творческий подход.
3. Творческий уровень: учитель активно экспериментирует, разрабатывает новые методики и технологии обучения [31].

Доктор психологических наук Маркова А. К. подчеркивает важность психологической составляющей профессионального мастерства. По её мнению, успешный педагог должен обладать развитым самосознанием, эмпатией, способностью к саморефлексии и саморазвитию [36].

Ученые-педагоги выделяют разные компоненты профессионального мастерства. Например, Е. А. Климов включает в структуру следующие элементы:

- профессиональная компетентность (знания и умения),
- личностные качества (ответственность, терпение, умение общаться),
- мотивация к профессиональному росту,
- способность к рефлексии и самооценке [26].

И. Ф. Исаев акцентирует внимание на необходимости постоянного повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогов. Он утверждает, что профессиональное мастерство невозможно достичь раз и навсегда; оно требует непрерывного развития и совершенствования [23].

Современные исследования часто связывают профессиональное мастерство с инновационными технологиями и использованием цифровых инструментов в образовательном процессе. Так, Т. С. Панина исследует влияние информационных технологий на развитие профессионального мастерства учителей. Она отмечает, что современные педагоги должны

владеть не только традиционными методиками, но и уметь интегрировать цифровые ресурсы в учебный процесс [42].

Из вышесказанного следует, что профессиональное мастерство педагога – это качество высокопрофессионального работника, способного максимально реализовывать себя в конкретных видах трудовой деятельности и способного адаптироваться к изменяющимся условиям рыночного механизма, управляющего профессиональной мобильностью, планированием карьерного роста, профессиональной самоактуализацией.

Таким образом, профессиональное мастерство педагога является многогранным понятием, включающим в себя знания, умения, личностные качества и готовность к постоянному развитию. Оно играет ключевую роль в обеспечении высокого качества образования и успешного обучения школьников.

Особенностью методического сопровождения на современном этапе, по нашему мнению, является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Методическое сопровождение, реализуемое на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит каждому педагогу соответствовать требованиям Профессионального стандарта педагога.

В ходе модернизации системы образования методическое сопровождение ставит своей целью непрерывное совершенствование спектра оказываемых услуг с учётом потребностей общества. Одним из ключевых направлений реформы российского образования является модернизация существующей системы оценки его качества. Данная система реализуется посредством аттестации руководящего и педагогического персонала.

Методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов – важный аспект повышения качества

образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях. Оно включает комплекс мероприятий, направленных на поддержку, развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников.

Рассмотрим ключевые особенности методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов:

1. Анализ профессиональной деятельности. Методисты помогают педагогам осмыслить свою деятельность, выявить сильные стороны и зоны роста. Это способствует осознанному профессиональному развитию.

2. Индивидуализация подхода. Каждый педагог уникален, имеет собственные потребности и цели развития. Поэтому важно учитывать индивидуальные характеристики каждого учителя при разработке плана поддержки.

3. Создание условий для самообразования. Предоставление возможности учителям самостоятельно повышать квалификацию путем участия в семинарах, вебинарах, курсах повышения квалификации и научно-практических конференциях.

4. Формирование профессионального сообщества. Создание среды взаимодействия между коллегами позволяет обмениваться опытом, обсуждать проблемы и находить совместные решения. Например, организация предметных объединений учителей.

5. Развитие исследовательской культуры. Привлечение педагогов к проектно-исследовательской работе помогает развивать аналитические способности и умение решать нестандартные образовательные задачи.

6. Использование современных технологий. Применение цифровых инструментов и ресурсов значительно расширяет возможности педагогов в обучении детей и управлении образовательным процессом [24].

Одним из инструментов организации методического сопровождения педагогов являются индивидуальные карты педагогов, разработанные

методистами. Рассмотрим подробнее особенности и преимущества данной методики.

Индивидуальная карта педагога представляет собой документ, содержащий данные о профессиональных компетенциях конкретного воспитателя или учителя дошкольного учреждения. Карта включает информацию о квалификации специалиста, уровне подготовки, опыте работы, личных достижениях, потребностях в повышении квалификации и направлениях профессионального роста.

Особенность составления индивидуальных карт в том, что процесс разработки данной карты осуществляется методистом совместно с самим педагогом. Методист проводит диагностику уровня профессиональной компетентности педагога, выявляет сильные стороны и зоны развития, определяет цели дальнейшего обучения и направления самообразования. После этого составляется индивидуальный план профессионального развития, включающий мероприятия по повышению квалификации, участие в семинарах, тренингах, мастер-классах и др.

Индивидуальные карты позволяют выявить сильные и слабые стороны каждого педагога, что способствует целенаправленному развитию необходимых навыков и компетенций. Это помогает повысить качество образовательной деятельности и создать условия для успешной реализации учебных программ.

Использование индивидуальных карт позволяет администрации лучше понимать потребности своих сотрудников и создавать благоприятные условия для их профессионального роста. Это укрепляет доверие и взаимопонимание внутри коллектива, способствуя созданию позитивной рабочей атмосферы [33].

Наличие индивидуального плана профессионального развития стимулирует педагогов к самосовершенствованию и активному участию в различных мероприятиях, направленных на повышение квалификации. Это

повышает уровень удовлетворенности работой и снижает риск эмоционального выгорания.

Анализ индивидуальных карт позволяет руководству ДОО оптимизировать процесс организации курсов повышения квалификации, выбирая наиболее актуальные темы и формы обучения, соответствующие нуждам конкретных специалистов.

Делая выводы, мы пришли к тому, что использование индивидуальных карт педагогов является эффективным инструментом методического сопровождения, позволяющим значительно улучшить качество образования и способствовать профессиональному росту работников дошкольных образовательных организаций.

Таким образом, методическое сопровождение играет ключевую роль в обеспечении качественного образования и успешного педагогического труда. Оно направлено на создание оптимальных условий для личностного и профессионального роста педагогов.

1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации

Для реализации эффективности процесса развития методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации теоретически обосновать и разработать педагогические условия.

Рассмотрим первое педагогическое условие – организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов.

Профессионально-ориентированная среда для педагогов – это совокупность факторов, условий и структурно-функциональных элементов, которые помогают педагогам конструировать и моделировать

индивидуальные образовательные траектории на основе мотивации и готовности к профессиональной педагогической деятельности [27, с. 212].

Профессионально-ориентированная среда обладает профессиональной направленностью, динамичностью и открытостью. Она выполняет интегрирующую, развивающую, ценностно-преобразующую и полисубъектную функции.

Компоненты профессионально-ориентированной среды для педагогов:

1. Субъектный. Направлен на обеспечение роста личностно-профессиональной компетентности обучающихся.

2. Технологический. Представлен стратегией формирования учебных групп, воспитательной работой, психолого-педагогическим сопровождением детей, оценкой, отбором и содержанием образовательных курсов.

3. Социальный. Обеспечивает возможность для удовлетворения интересов, потребностей всех участников образовательных отношений, повышения их самооценки и самоактуализации.

Создание профессионально-ориентированной среды для педагогов важно, так как оно способствует развитию творческого потенциала членов педагогического коллектива и готовности к инновационной деятельности.

Элементы профессионально-ориентированной среды:

1. Мотивация к профессиональному росту. У педагогов формируют стремление к постоянному саморазвитию, получению новых знаний и умений.

2. Психологическая поддержка. Направлена на сохранение и укрепление здоровья педагогов, создание благоприятной психоэмоциональной обстановки в коллективе.

3. Кадровое обеспечение. Важным условием для повышения профессиональной компетентности педагогов считают профессиональный педагогический коллектив, который работает в тесном сотрудничестве.

4. Методическая работа. Включает в себя повышение квалификации педагогов, изучение периодических изданий с практическим и теоретическим материалом, проведение семинаров, мастер-классов и других мероприятий.

5. Организация методических выставок. Также проводят анкетирование, опросы, самоанализы, наблюдения за деятельностью педагогов, чтобы выявлять профессиональные затруднения и выстраивать индивидуальную работу.

6. Организация смотров-конкурсов. Стимулируют саморазвитие и самореализацию личности педагогов, создают комфортные условия для профессионального развития, где каждый педагог чувствует себя успешным.

7. Создание сетевой образовательной среды. Включает в себя организационно-методические условия, технические и программные средства хранения, обработки, передачи информации. Такая среда обеспечивает оперативный доступ к педагогически значимой информации и создаёт возможность для взаимодействия работников педагогического коллектива дошкольной образовательной организации между собой и с родителями детей.

Профессионально ориентированная среда оказывает значительное влияние на развитие педагогического мастерства педагогов. Она способствует следующим аспектам:

1. Расширение кругозора. Регулярное обновление знаний и освоение новых технологий расширяет профессиональный кругозор педагогов.

2. Стимулирование творчества. Творческая атмосфера и поддержка инновационных проектов способствуют раскрытию творческого потенциала педагогов.

3. Повышение мотивации. Благоприятные условия труда и поддержка коллег повышают мотивацию педагогов к выполнению своих обязанностей.

4. Развитие коммуникативных навыков. Участие в коллективных мероприятиях улучшает навыки коммуникации и сотрудничества.

5. Психологическое благополучие. Комфортная рабочая обстановка снижает стрессовые нагрузки и улучшает общее самочувствие педагогов [27, с. 220].

Для дальнейшего совершенствования системы профессионально ориентированной среды рекомендуется рассмотреть следующие меры:

1) разработка четких критериев оценки эффективности методического сопровождения и формирования педагогического мастерства;

2) регулярное проведение мониторинговых исследований, позволяющих отслеживать динамику изменений в уровне профессионализма педагогов;

3) усиление внимания к индивидуальным потребностям педагогов, создание условий для дифференцированного подхода к каждому специалисту.

Рассмотрим второе педагогическое условие процесса развития методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации – использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

Интерактивные формы методической работы с педагогами являются эффективным инструментом повышения уровня профессионального мастерства педагогов, стимулирования интереса к обучению и развитию инновационных подходов в образовательной деятельности. Рассмотрим наиболее распространенные виды интерактивных форм, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов [21]. Мы привели их в таблице 1.

Таблица 1 – Интерактивные формы методической работы с педагогами, способствующие повышению профессионального мастерства педагогов

№	Форма работы	Описание
		1 2 3
1	Методический семинар	Форма коллективного обсуждения профессиональных вопросов, проблем, обмен опытом между педагогами. Семинар позволяет углубленно изучить какую-то тему, рассмотреть конкретные методики, обсудить инновационные подходы и эффективные практики. Важно отметить, что семинар предполагает активное участие всех участников – каждый имеет возможность высказаться, задать вопросы, предложить собственные решения проблемы.
2	Мастер-класс	Практическое занятие, которое проводит опытный специалист, демонстрируя свое мастерство и передавая знания коллегам. Цель мастер-класса – познакомить слушателей с эффективными методами и приемами обучения, новыми технологиями, показать применение конкретных техник в реальной практике.
3	Тренинг	Групповая работа, направленная на развитие определенных компетенций педагогов. Здесь активно используются методы ролевых игр, дискуссий, практических упражнений. Основное преимущество тренингов заключается в возможности приобрести практические навыки непосредственно в процессе занятий, закрепить новые знания и умения.
4	Круглый стол	Обсуждение какой-либо актуальной темы, вопроса или проблемы с участием группы специалистов. Отличительной чертой круглого стола является свободный обмен мнениями, создание условий для открытого общения, выработки решений и рекомендаций. Участники имеют равные права голоса, что способствует формированию коллегиального подхода к решению сложных педагогических задач.
5	Педагогический квест	Игра-путешествие, включающая выполнение различных заданий и решение учебных ситуаций. Квест стимулирует активность педагогов, развивает творческое мышление, помогает применять теоретические знания на практике. Задания квеста часто связаны с решением реальных образовательных задач, что повышает мотивацию педагогов.
6	Деловая игра	Игра моделирует реальные ситуации образовательного процесса, позволяя участникам решать профессиональные задачи в игровой форме. Она направлена на формирование и закрепление навыков принятия управленческих решений, организации учебного процесса, развития педагогического взаимодействия.
7	Работа в проектных группах	Проектная деятельность объединяет педагогов вокруг конкретной тематики или проекта, что требует совместной разработки плана действий, реализации поставленных целей и оценки результатов. Работа в проектной группе формирует умение командной работы, лидерские качества, способность к самоорганизации и принятию ответственности за общий результат.
8	Экспертиза опыта	Экспертиза опыта проводится в форме анализа конкретных уроков, мероприятий, проектов. Эксперты (другие педагоги, руководители, приглашенные специалисты) оценивают уровень подготовки занятия, эффективность используемых методов и приемов, дают рекомендации по улучшению и совершенствованию практики.

Продолжение таблицы 1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
9	Коучинг	Индивидуальная форма поддержки педагога специалистом (коучем), направленная на достижение личностных и профессиональных целей. Методика коучинга основывается на развитии самостоятельности педагога, поиске собственных путей преодоления трудностей и достижения успеха.

Эти интерактивные формы позволяют эффективно развивать профессиональный потенциал педагогов, способствуют активному вовлечению каждого участника в процесс обучения, повышают качество и продуктивность методической работы.

Мы приняли решение разработать детальный план мероприятий, направленный на повышение уровня профессиональной подготовки наших педагогов. Этот план станет инструментом для дальнейшего развития профессиональных компетенций каждого педагога и позволит накопить исключительно положительный опыт, способствующий повышению квалификации и совершенствованию педагогического мастерства.

План мероприятий учитывает индивидуальные особенности каждого педагога, позволяя адаптировать процесс повышения квалификации под конкретные потребности и интересы участников. План включает в себя реальные кейсы и практические задания, позволяющие сразу применять полученные знания на практике.

Предусмотрена система непрерывного образования, позволяющая педагогам регулярно обновлять и углублять свои профессиональные компетенции. Формируется сеть взаимодействия между участниками программы, что способствует обмену опытом и взаимному обогащению знаниями.

Таким образом, данная форма обеспечивает комплексное развитие педагогических навыков, повышает мотивацию и позволяет достигать высоких результатов в образовательной деятельности.

Сочетание целенаправленной организации профессионально-ориентированной среды и продуманного плана мероприятий позволит обеспечить эффективное становление профессионального мастерства педагогов дошкольной образовательной организации, создавая благоприятные условия для самореализации каждого сотрудника и повышения общего уровня качества образовательного процесса.

Выводы по первой главе

Проанализировав все понятия («сопровождение» определению Е.А. Тютина и Н.С. Глуханюк, «методическое сопровождение» по определению Е.А. Зарубиной, И.А. Колесниковой и В.А. Сластенина, изучили Профессиональный стандарт) мы сделали выводы, что методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов – это специально организованный процесс взаимодействия методиста и педагога, направленный на оказание помощи в выборе путей решения задач и проблем, возникающих в педагогической деятельности, с учётом профессионального и жизненного опыта педагога. Такое сопровождение ориентировано на повышение творческого потенциала, качества и эффективности образовательной деятельности.

Объединяя все понятия («профессиональное мастерство педагога» по определению Н. В. Кузьмина, Е. А. Климова, И. Ф. Исаева), мы пришли к выводу, что профессиональное мастерство педагога – это качество высокопрофессионального работника, способного максимально реализовывать себя в конкретных видах трудовой деятельности и способного адаптироваться к изменяющимся условиям рыночного механизма, управляющего профессиональной мобильностью, планированием карьерного роста, профессиональной самоактуализацией.

Педагогическими условиями эффективности методического сопровождения стали предложенные нами: организация профессионально-

ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов; использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОВЕРКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

2.1 Цель и задачи экспериментальной работы по реализации организационно-педагогических условий

Цель: практически проверить эффективность организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Задачи:

1. Разработать программу начальной диагностики выявления уровня профессионализма деятельности педагогов ДОО (таблица 2).
2. Выбрать критерии и показатели, оценивающие результативность опытно-поисковой работы.
3. Проверить, повышается ли уровень профессионального мастерства педагогов ДОО, благодаря внедрению педагогических условий.
4. Проследить динамику и обобщить полученные результаты.

Исследование проводилось с целью выявления уровня профессионализма деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска». Для констатирующего этапа педагогического эксперимента была отобрана группа воспитателей в количестве 19 человек.

Диагностика «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой проводится как обязательное условие определения уровня сформированности у педагогического работника дошкольной образовательной организации необходимых представлений, знаний, определяющих успешную профессиональную деятельность с

детьми раннего и дошкольного возраста, в том числе детей с особыми образовательными потребностями.

Таблица 2 – Начальная диагностика выявления уровня профессионализма деятельности педагогов

№	Критерий	Показатель	Методики
1	2	3	4
1	Профессиональные знания и умения	Педагог обладает высоким уровнем квалификации и проявляет глубокие знания и умения в своей профессии.	«Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой
2	Удовлетворенность методической работы образовательной организации	Педагог знает о предоставляемой методической помощи и получает ее.	Анкета на выявление качества методического сопровождения в ДОО

Для своего исследования, на экспериментальном этапе, мы выбрали диагностику «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой (Приложение 1).

В анкете есть несколько разделов и, в общем, 66 вопросов, которые оценивают различные аспекты профессиональной деятельности педагога:

1. Активная педагогическая позиция (убеждённость в общественной значимости и правильности выбора педагогической профессии, активность в защите интересов детей и т. д.).
2. Интересы и духовные потребности (познавательные потребности и активность, интерес к музыке, искусству, литературе и т. д.).
3. Профессионально-нравственные качества (милосердие, способность к состраданию, сопереживанию и т. д.).
4. Профессионально-личностные качества (интерес к профессии педагога, отношение к ребёнку как к главной ценности и т. д.).
5. Обобщённые профессиональные знания и умения (теоретические – знание целей, принципов, содержания и форм педагогической деятельности и т. д.).
6. Информационные умения (умение отбирать содержание необходимой информации, анализировать и систематизировать её и т. д.).

7. Умения педагогического анализа и самоанализа (умение изучать группу и личность каждого ребёнка, анализировать конкретные педагогические ситуации и т. д.).

8. Коммуникативные умения (умение диагностировать свой стиль общения с ребёнком, конструировать предстоящее общение с детьми и т. д.).

9. Умения педагогической техники (умение владеть голосом, жестами, мимикой и т. д.).

10. Отношение к педагогическому труду (отношение к педагогическому труду как к главному делу в жизни, способность к самоотдаче в педагогической работе и т. д.).

При заполнении анкеты используется оценочная шкала: 5 – проявляется постоянно, 4 – проявляется в большинстве случаев, 3 – не выражено достаточно определённо, 2 – проявляется очень редко, 1 – не проявляется совсем.

Перед началом опроса воспитатели были проинформированы о целях и порядке проведения анкетирования. Им было разъяснено, что полученные данные будут использованы исключительно для анализа и повышения эффективности образовательной деятельности учреждения.

Педагоги заполнили анкету индивидуально, письменно. Вопросы были сформулированы таким образом, чтобы обеспечить максимальную ясность и простоту восприятия. Каждый блок включал закрытые вопросы, позволяющие оценить различные аспекты профессиональной деятельности.

По результатам подсчета общего количества баллов, мы сделали вывод об уровне профессиональной компетентности педагогов МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска».

Результаты диагностического исследования показали, что 5 педагогов имеют высокий уровень профессиональной компетентности, что составило

26 %, 11 педагога – средний уровень – 58 %, 3 педагога – 16% – низкий уровень развития профессионализма деятельности педагогов.

На основе данной диагностики, мы составили критерии и подробно их расписали по каждому уровню. Для лучшего понимания, мы представили информацию в виде таблицы 3.

Таблица 3 – Критерии оценивания уровня профессионализма деятельности по методике И. Ю. Соколовой

Уровень	Критерии	Баллы	
	1	2	3
Высокий уровень	<p>Глубокая теоретическая подготовка, постоянное повышение квалификации, знание современных педагогических технологий и методик.</p> <p>Умение применять разнообразные методы и приемы обучения, эффективно организовывать образовательную деятельность воспитанников, развивать творческие способности детей.</p> <p>Способность устанавливать доверительные отношения с учащимися, родителями и коллегами, владение методами конструктивного общения.</p> <p>стессоустойчивость, способность контролировать эмоции, адекватно реагировать на нестандартные ситуации.</p> <p>Самостоятельность принятия решений, инициативность.</p> <p>Постоянный самоанализ профессиональной деятельности, стремление к самосовершенствованию и развитию профессионально значимых качеств.</p> <p>Способен решать нестандартные ситуации и находить оптимальные решения педагогических проблем.</p> <p>Активно чувствует в методической работе образовательного учреждения.</p>	271 – 330 балла	
Средний уровень	<p>Достаточный объем профессиональных знаний, однако недостаточно глубокое понимание современных образовательных тенденций и подходов.</p> <p>Использование стандартных методов и приемов обучения, умение организовать учебный процесс в рамках традиционной методики.</p> <p>Ограниченнная возможность установления доверительных отношений с учениками, недостаточная эффективность взаимодействия с родителями и коллегами.</p> <p>Частичная эмоциональная стабильность, иногда возникают трудности в управлении эмоциями в сложных ситуациях.</p> <p>Способность самостоятельно решать стандартные профессиональные задачи, отсутствие инициативы в поиске новых форм и методов работы.</p> <p>Периодический самоанализ, но отсутствие стремления активно совершенствовать свою работу.</p>	131 – 270 баллов	

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Низкий уровень	<p>Недостаточное количество профессиональных знаний, слабое представление о современных педагогических технологиях и методиках.</p> <p>Применение устаревших и неэффективных методов обучения, низкая эффективность организации учебного процесса.</p> <p>Трудности в установлении контакта с детьми, конфликты с родителями и коллегами.</p> <p>Невысокий уровень стрессоустойчивости, склонность к раздражительности и агрессии в конфликтных ситуациях.</p> <p>Пассивность в принятии самостоятельных решений, зависимость от инструкций и указаний руководства.</p> <p>Отсутствие интереса к самооценке собственной деятельности, пассивное отношение к профессиональному росту.</p>	50 – 130 баллов

Так же по результатам диагностики, мы выявили 2 затруднения: недостаточное владение способами, методами, приемами активизации детей и затруднение при подборе методических материалов к занятиям.

Наиболее высокие показатели были зафиксированы в разделе «профессиональные знания и умения», предусматривающем выбор одного из критериев профессиональной компетентности. Данный факт свидетельствует о достаточном уровне развития профессиональных знаний у педагогов исследуемой группы. Педагоги обладают знаниями в современных концепциях воспитания и обучения детей, владеют педагогическими технологиями, демонстрируют компетентность в вопросах обеспечения преемственности между дошкольным образованием и начальной школой и другими актуальными аспектами профессиональной деятельности.

В результате, общий итог диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой определился следующим образом (таблица 4):

26 % (5 воспитателей) – высокий уровень;

58 % (11 воспитателей) – средний уровень;

16 % (3 воспитателя) – низкий уровень.

Таблица 4 – Результаты диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой

№	Уровень	Количество педагогов	Процент
1	2	3	4
1	Высокий уровень	5	26 %
2	Средний уровень	11	58 %
3	Низкий уровень	3	16 %

Таким образом, на констатирующем этапе уровень профессиональной деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска» оказался в большинстве своем в среднем значении. Анализ показал следующее распределение:

Группа высокого уровня (5 педагогов):

- 1) отличаются высокой мотивацией, широким спектром используемых методик воспитания детей;
- 2) демонстрируют высокую степень удовлетворенности своей профессией;
- 3) постоянно занимаются саморазвитием и стремятся внедрять инновации в образовательный процесс.

Группа среднего уровня (12 педагогов):

- 1) используют традиционные подходы в работе с детьми;
- 2) менее активно осваивают новые технологии и методики;
- 3) имеют умеренную удовлетворенность условиями труда и профессиональным ростом.

Группа низкого уровня (2 педагога):

- 1) ограничены в знаниях современных подходов и технологий;
- 2) низкая профессиональная активность и низкая удовлетворенность трудом.

Для наглядности мы привели данные таблицы 4 в диаграмме на рисунке 1.

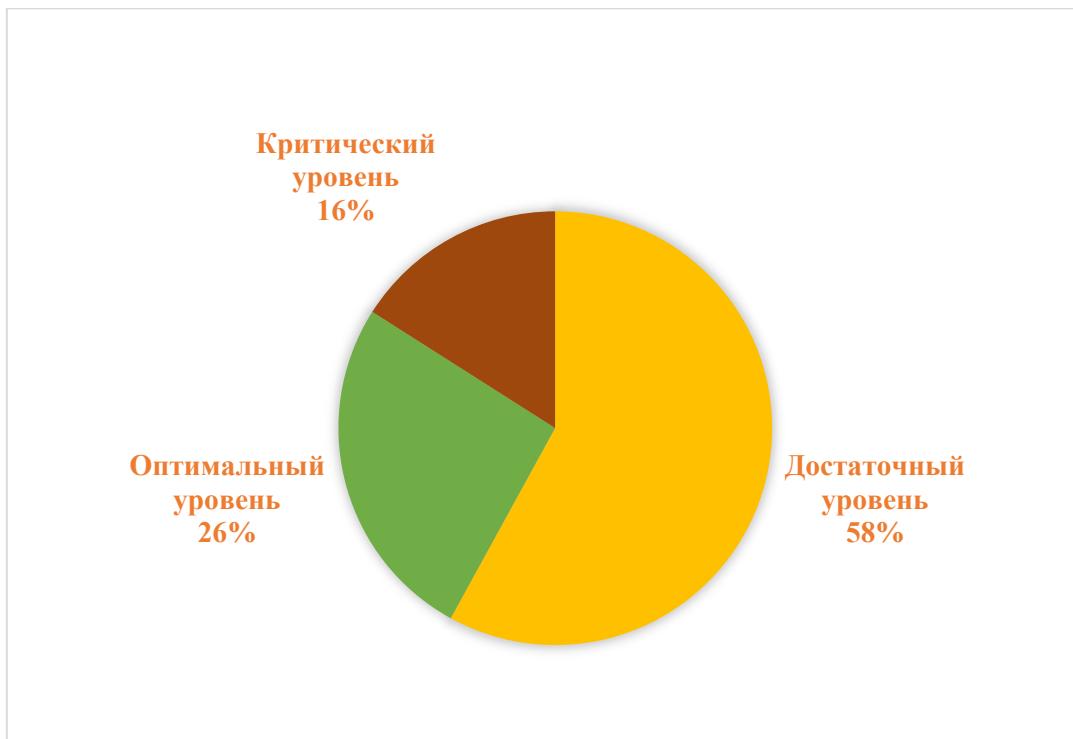


Рисунок 1 – Результаты диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой

Так же нами была составлена анкета на выявление качества методического сопровождения в МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска». Все вопросы и результаты ответа представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Анкета на выявление качества методического сопровождения в ДОО

№	Вопрос	Ответ «Да»	Ответ «Нет»
1	2	3	4
1	Имеете ли Вы доступ ко внутренней библиотеке учебно-методической литературы?	16 (84%)	3 (16%)
2	Назначены ли у Вас специалисты, курирующие организацию поддержки методической поддержки педагогов?	17 (89%)	2 (11%)
3	В Вашей образовательной организации регулярно проводятся мероприятия по повышению квалификации педагогов?	18 (95%)	1 (5%)

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
4	Считаете ли Вы, что методическое сопровождение положительно влияет на повышение Вашего профессионального мастерства как педагога?	16 (84%)	3 (16%)
5	Вы осваиваете новые образовательные технологии и методы совместно с коллегами?	13 (68%)	6 (32%)
6	Регулярно ли у Вас организуется поддержка молодых специалистов и наставничество опытных педагогов?	16 (84%)	3 (16%)
7	Качество предлагаемых образовательных мероприятий соответствует Вашим профессиональным потребностям?	15 (79%)	4 (21%)
8	Имеется ли возможность оперативного консультирования педагогов по вопросам методики преподавания?	17 (89%)	2 (11%)
9	Вы регулярно чувствуете в семинарах, тренингах и вебинарах, организованных учреждением?	16 (84%)	3 (16%)
10	Есть ли препятствия для полноценного участия в мероприятиях повышения квалификации?	Открытый ответ	

По результатам анкетирования 19 воспитателей, мы пришли к выводу, что большинство респондентов имеют доступ к необходимой литературе, что свидетельствует о высокой доступности ресурсов для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Почти все респонденты подтвердили регулярность проводимых мероприятий, свидетельствуя о высоком уровне заинтересованности руководства в профессиональном развитии сотрудников.

Значительная доля опрошенных занимается освоением современных методик вместе с коллегами, однако почти треть предпочитает

самостоятельное обучение. Это может указывать на необходимость усиления коллективных форм освоения инноваций.

Подавляющее большинство педагогов отметили положительное воздействие методического сопровождения на своё профессиональное мастерство. Это свидетельствует о высоком уровне удовлетворённости педагогов качеством предоставляемых услуг.

Большинство педагогов считают предлагаемые мероприятия соответствующими их образовательным требованиям. Однако небольшая доля недовольства требует дальнейшего анализа потребностей сотрудников и возможного изменения формата или содержания образовательных мероприятий.

Несмотря на высокую степень удовлетворенности условиями методического сопровождения, существует потребность в усилении коллективных форм освоения инновационных методов и технологий среди части педагогов. И разработанный нами план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, внесет необходимые корректизы по повышению уровня организации методического сопровождения.

Мы считаем, этих данных достаточно, чтобы доказать необходимость специально организованной работы по внедрению выбранных нами педагогических условий, которые мы рассмотрим в следующем параграфе.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации

Результаты диагностики начального уровня профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска» легли в основу разработки формирующего этапа опытно-экспериментальной работы. Таким образом, для проверки гипотезы

исследования и решения поставленных задач исследования, мы теоретически обосновали следующие педагогические условия методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации:

- организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов;
- использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

Реализация первого педагогического условия предполагает последовательное прохождение трех ключевых этапов, каждый из которых способствует постепенному развитию потенциала каждого сотрудника. На первом этапе была изучена и проанализирована психолого-педагогическая литература организации профессионально-ориентированной среды.

На втором этапе – мы выявили проблемы в данной сфере и обозначили условия, необходимые для создания позитивной мотивации педагогов к профессиональному совершенствованию и активизации интереса к инновационным методикам и технологиям.

Задачи этапа:

- повышение внутренней потребности педагогов к обучению и личностному росту;
- создание благоприятных психологических условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников;
- разработка индивидуальной траектории профессионального развития.

Основные мероприятия: 1) проведение мотивирующих встреч, мастер-классов, дискуссий с приглашением экспертов и успешных коллег; 2) поддержка инициатив преподавателей по освоению новых методов и форматов работы; 3) стимулирование педагогов к участию в конкурсах, конференциях, публикациях научных статей; 4) предоставление

возможности выбора курсов повышения квалификации и дополнительного образования согласно индивидуальным интересам и потребностям.

Третий этап – организация развивающей инфраструктуры, составили рекомендации для методистов ДОО.

Третий этап посвящен созданию материально-технических и организационных условий, способствующих эффективному профессиональному развитию педагогов.

Задачи этапа:

- формирование информационно-методической базы для самостоятельного изучения инновационных технологий и подходов;
- использование индивидуальных карт педагогов;
- совершенствование корпоративной культуры учреждения путем обмена опытом между коллегами.

Мероприятия: 1) оснащение рабочих мест современными техническими средствами и оборудованием; 2) регулярное обновление библиотеки учебно-методических материалов и литературы; 3) активизация дистанционного формата взаимодействия посредством специализированных платформ (например, Google Classroom, Moodle); 4) организация регулярных внутришкольных семинаров, консультаций и творческих лабораторий для коллективного обсуждения проблем и достижений.

Рассмотрим подробно одну из задач реализации первого педагогического условия – организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов. А именно, использование индивидуальных карт педагогов в организации методического сопровождения становления профессионального мастерства. Данный процесс предполагает систематическое отслеживание индивидуального роста педагога, выявление сильных сторон и зон развития, постановку целей и задач

профессионального совершенствования. Рассмотрим подробно процесс реализации:

Целью введения индивидуальных карт является повышение уровня профессиональной компетентности педагогов путем выявления потребностей каждого специалиста и планирования соответствующих мероприятий поддержки и развития [32].

Сперва необходимо провести диагностику исходного уровня владения профессиональными компетенциями каждым педагогом. Это можно сделать посредством анкетирования, тестирования, наблюдения уроков и консультаций специалистов-методистов.

После займемся составлением индивидуальной карты. Индивидуальная карта представляет собой документ, фиксирующий уровень сформированности различных педагогических компетенций, профессиональные достижения и зоны дальнейшего роста. Карта должна включать следующие элементы:

- Фамилия имя отчество педагога;
- уровень квалификации;
- профессиональные достижения;
- цели на ближайший период;
- мероприятия по развитию (например, курсы повышения квалификации);
- ожидаемые результаты.

Структура индивидуальной карты представлена в приложении 2.

Каждый педагог получает рекомендации по достижению поставленных целей, включая посещение семинаров, курсов повышения квалификации, участие в конкурсах и публикациях научных статей. Методисты обеспечивают сопровождение и консультирование в процессе реализации программы.

По завершении периода реализации программы проводится повторная диагностика для оценки достигнутых результатов. Индивидуальные карты обновляются и дополняются новыми целями и задачами.

Таким образом, внедрение индивидуальных карт позволяет создать систему адресного методического сопровождения педагогов, обеспечивающую целенаправленное развитие их профессионального мастерства и повышение качества образовательного процесса.

Реализация второго условия: разработка плана мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, также состояла из нескольких этапов работы.

На первом этапе, мы, опираясь на Таблицу 1, выбрали интерактивные формы методической работы с педагогами, которые нам показались эффективными и сверхпродуктивными. На втором этапе нами был разработан план мероприятий, направленный на улучшение профессионального мастерства педагогов, который мы представили в таблице 6.

Таблица 6 – План мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный	Выход
1	2	3	4	5
1.	I раздел Мероприятия по нормативно-правовому обеспечению функционирования			
1.1.	Составление плана работы	01.10.2024г.	Методист	План работы на 2024-2025 учебный год
1.2.	Подготовка отчета за 1-е полугодие 2024-2025 учебного года	Декабрь 2024 года	Методист	Отчет за 1-е полугодие
1.3.	Подготовка отчета за 2-е полугодие 2024-2025 учебного года	Май 2025 года	Методист	Отчет за 2-е полугодие
2.	II раздел Организационно-методическая деятельность			
2.1.	Разработка канала в «Сферуме»	27.09.2024	Методист	Функционирование канала
2.2.	Торжественное открытие	28.09.2024 года	Методист, старший воспитатель	Сценарий, презентация

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
3.	III раздел Методическая деятельность Семинары/ мастер-классы			
3.1.	Практический постоянно действующий тренинг «Эффективность коммуникативных навыков и психологической разгрузки»	17.10.2024	Методист, руководитель педагогов-психологов	Программа семинара, листы регистрации, итоговая справка, методические материалы на сайт
3.2.	Консультация: «Формы работы с родителями».	15.11.2024	Методист	Программа семинара, листы регистрации, Памятка: «Советы по проведению родительских собраний»
3.1.	Практикум: Изучение методических разработок «Как подготовить конспект ОД», составление конспектов»	21.11.2024	Методист, старший воспитатель	Листы регистрации, итоговая справка, методические материалы на сайт
3.2.	Мастер-класс «Развитие творческих способностей дошкольников средствами музыки»	12.12.2024	Методист, музыкальный руководитель	Программа мастер класса, листы регистрации, итоговая справка
3.1.	Практический постоянно действующий тренинг «Эффективность коммуникативных навыков и психологической разгрузки»	16.01.2025	Методист, руководитель педагогов-психологов	Программа семинара, листы регистрации, итоговая справка, методические материалы на сайт
3.2.	Консультация: «Организация РППС в группе»	13.02.2025	Методист	Листы регистрации, методические материалы на сайт
3.1.	Консультация: «Планирование и организация работы по самообразованию»	19.03.2025	Методист, руководитель педагогов-психологов	Программа семинара, листы регистрации, итоговая справка, методические материалы на сайт
3.2.	Мастер-класс «Театрализованная деятельность с детьми дошкольного возраста»	23.04.2025	Методист, музыкальный руководитель	Программа мастер класса, листы регистрации, итоговая справка
Городской методический час онлайн				
3.9.	Участие в методическом часе онлайн	В течение года	Методист	Презентация выступления
4.	IV раздел Встречи с издательствами			
4.3.	Ведение канала	В течение года	Методист	Методические материалы, презентации, конспекты занятий

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
5.	V раздел Информационно-аналитическая деятельность			
5.1.	Анализ работы за 1-е полугодие	Декабрь 2024	Методист, старший воспитатель	Аналитическая справка, отчет
5.2.	Анализ работы за 2-е полугодие	Май 2025	Методист, старший воспитатель	Аналитическая справка, отчет
6.	VI раздел Интеграция с другими методическими структурами, учреждениями, социальное партнерство			
6.1.	Совместное проведение семинаров-практикумов, мастер-классов	В течение года	Методист, старший воспитатель	Методические материалы
7.	VII раздел Консультирование			
7.1.	Консультирование по запросам молодых педагогов	Среда 3-ей недели месяца 13.00-15.00	Методист	Журнал консультаций

На третьем этапе мы провели анализ проделанной работы, в виде консультации с методистом МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска», для улучшения нашего план мероприятий. Выслушали все замечания, предложения и с огромным удовольствием приняли их во внимание, внесли корректизы.

Таким образом, нами была реализована практическая часть опытно-поисковой работы по развитию методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

2.3 Анализ и интерпретация результатов экспериментальной работы

Нами была повторно проведена диагностика с целью выявления уровня профессиональных компетенций педагогов МАДОУ «Детский сад № 85 г. Челябинска», после введения нашего годового плана, направленного на улучшение профессионального мастерства педагогов.

Проанализировав результаты контрольного этапа диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов», можно увидеть, как количество педагогов на низком уровне близится к нулю. С гордостью заявляем, что они повысили свой знания и умения до среднего. А в свою очередь педагоги со средним уровнем профессиональной компетентности дошли до высокого (2 педагога), чему мы безмерно рады.

Таблица 7 – Результаты диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой (контрольный этап)

№	Уровень	Количество педагогов		Проценты	
		констатирующий этап	контрольный этап	констатирующий этап	контрольный этап
1	2	3	4	5	6
1	Высокий	5	7	26 %	37 %
2	Средний	11	11	58 %	58 %
3	Низкий	3	1	16 %	5 %

Результаты таблицы 7 представили в диаграмме на рисунке 2.

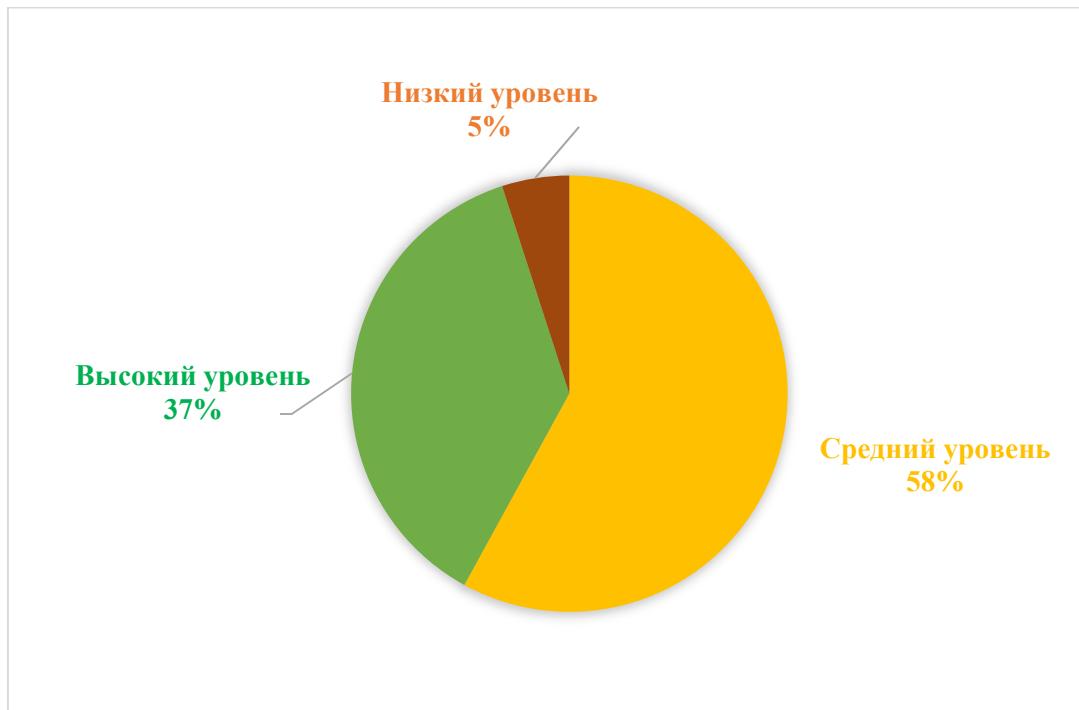


Рисунок 2 – Результаты диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой (контрольный этап)

А также повторно проведено анкетирование на выявление качества методического сопровождения в ДОО.

Таблица 8 – Результаты анкетирования на выявление качества методического сопровождения в ДОО

№	Вопрос	Ответ «Да»		Ответ «Нет»	
		Констатирую щем этап	Контрольно м этап	Констатиру ющем этап	Контроль ном этап
1	2	3	4	5	6
1	Имеете ли Вы доступ ко внутренней библиотеке учебно-методической литературы?	16	18	3	1
2	Назначены ли у Вас специалисты, курирующие организацию методической поддержки педагогов?	17	19	2	0
3	В Вашей образовательной организации регулярно проводятся мероприятия по повышению квалификации педагогов?	18	18	1	1
4	Считаете ли Вы, что методическое сопровождение положительно влияет на повышение Вашего профессионального мастерства как педагога?	16	17	3	2
5	Вы осваиваете новые образовательные технологии и методы совместно с коллегами?	13	16	6	3
6	Регулярно ли у Вас организуется поддержка молодых специалистов и наставничество опытных педагогов?	16	17	3	2
7	Качество предлагаемых образовательных мероприятий соответствует Вашим профессиональным потребностям?	15	16	4	3
8	Имеется ли возможность оперативного консультирования педагогов по вопросам методики преподавания?	17	17	2	2
9	Вы регулярно чувствуете в семинарах, тренингах и вебинарах, организованных учреждением?	16	17	3	2
10	Есть ли препятствия для полноценного участия в мероприятиях повышения квалификации?	Открытый ответ		Открытый ответ	

Повторное проведение анкетирования на выявление качества методического сопровождения в ДОО, подтвердило нашу гипотезу, и разработанный нами план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, внес необходимые корректизы по повышению уровня методического сопровождения.

Образовательная организация стала системно осваивать новые образовательные технологии и методы совместно с коллегами, используя в своей практике наиболее выигрышные формы методической работы с педагогами.

Таким образом, система методического сопровождения в данной дошкольной образовательной организации функционирует эффективно, обеспечивая комфортные условия для педагогического роста и профессионального совершенствования. Однако важно продолжить работу над повышением уровня интеграции опыта коллег и совместным внедрением новаторских подходов.

Сравнивая результаты констатирующего и контрольного этапов, можно сделать вывод о том, что уровень профессиональных компетенций педагогов МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска» был повышен, после реализации совокупности разработанных нами педагогических условий.

Выводы по второй главе

1. Для подтверждения гипотезы исследования нами была организована опытно-поисковая работа на базе МБДОУ «Детский сад № 308 «Звездочка» г. Челябинска. На констатирующем этапе были подобраны и апробированы диагностики уровня профессиональных компетенций педагогов, такие как «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой и нами была создана анкета на выявление

качества методического сопровождения в ДОО. Проведя констатирующий этап, мы выяснили некоторые расхождения с ожидаемыми показателями. Полученные данные свидетельствуют о том, что у участников исследования не все профессиональные умения развиты в полной мере. После проведения анкетирования мы пришли к выводу, что несмотря на высокую степень удовлетворенности условиями методического сопровождения, существует потребность в усилении коллективных форм освоения инновационных методов и технологий среди части педагогов. И разработанный нами план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, внесет необходимые корректизы по повышению уровня методического сопровождения.

На формирующем этапе нами были реализованы педагогические условия: 1) организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов; 2) использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

3. На контрольном этапе мы осуществляли повторную диагностику, при которой возросшие показатели свидетельствуют о положительном изменении условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Проанализировав результаты контрольного этапа диагностики «Изучение профессионального мастерства педагогов» по методике И. Ю. Соколовой, можно увидеть, как количество педагогов на низком уровне близится к нулю. С гордостью заявляем, что они повысили свой знания и умения до среднего уровня. А в свою очередь педагоги с средним уровнем профессиональной компетентности дошли до высокого, чему мы безмерно рады.

Повторное проведение анкетирования на выявление качества методического сопровождения в ДОО, подтвердило нашу гипотезу, и разработанный нами план мероприятий, направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации, внес необходимые корректизы по повышению уровня методического сопровождения.

Образовательная организация стала системно осваивать новые образовательные технологии и методы совместно с коллегами, используя в своей практике интерактивные формы методической работы с педагогами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполненного исследования нами была проведена теоретическая и экспериментальная работа, направленная на проверку эффективности организационно-педагогических условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

В рамках решения первой задачи мы проанализировали психолого-педагогическую литературу (Е.А. Тютина, Н.С. Глуханюк, Е. А. Зарубина, И.А. Колесникова, В.А. Сластенина,). На основании анализа мы выявили, уточнили и конкретизировали ведущее понятие темы исследования: «методическое сопровождение».

Методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов – это специально организованный процесс взаимодействия методиста и педагога, направленный на оказание помощи в выборе путей решения задач и проблем, возникающих в педагогической деятельности, с учётом профессионального и жизненного опыта педагога.

Решая вторую задачу, мы выделили комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающий эффективное методическое сопровождение становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации: 1) организация профессионально-ориентированной среды, стимулирующей профессиональное развитие и саморазвитие педагогов; 2) использование интерактивных форм методической работы, способствующих повышению профессионального мастерства педагогов.

Решая третью задачу, выявили особенности педагогических условий. Специфика предложенных условий заключается в следующем: в первом условии – наличие ресурсов и возможностей для самообразования, обмена опытом между коллегами, участия в тренингах и семинарах, систематическое отслеживание индивидуального роста педагога; во втором

условии – формирование системы постоянного профессионального роста и самосовершенствования педагогов, способствующей улучшению качества образовательного процесса, при реализации плана мероприятий направленных на становление профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Решая четвертую задачу, мы обобщили и сравнили данные, полученные на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, возросшие показатели свидетельствуют о положительном изменении условий методического сопровождения становления профессионального мастерства педагогов в дошкольной образовательной организации.

Таким образом, проведенная нами работа показала положительные результаты: цель достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абибуллаева Э. А. Сущность методического сопровождения педагогов в дошкольных образовательных учреждениях / Э. А. Абибуллаева // Молодой ученый. – 2018. – № 12. – С. 142–145.
2. Алферова Л. В. Организация методической работы в образовательном учреждении на основе проблемно-ориентированного анализа / Л. В. Алферова // Завуч. – 1998. – № 3. – С. 124–140.
3. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : Сфера, 2006. – 96 с. – ISBN 5–89144–611–1.
4. Белая К. Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО / К. Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя. – 2014. – № 3. – С. 4–13.
5. Белая К. Ю. От сентября до сентября. Планирование работы ДОО на учебный год. Методическое пособие / К. Ю. Белая. – Москва : АСТ, 1998. – 176 с. – ISBN 978–5–00092–785–4.
6. Бережнова Е. В. Методологическая культура педагога: (проблемы проф. подгот. в пед. вузах) / Е. В. Бережнова // Гуманизация образования. – 1995. – № 1. – С. 63–68.
7. Близнецова В. С. Руководство проектной деятельностью педагогов ДОУ / В. С. Близнецова // Справочник старшего воспитателя. – 2009. – № 9. – С. 33–40.
8. Буйлова Л. Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Буйлова, С. В. Кочнева. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 158 с. – ISBN 5-691-00517-0.
9. Васильева А. И. Воспитатель - методист детского сада / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – Минск : Нар. асвета, 1975. – 128 с.

10. Вербицкая И. Б. Методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных учреждений / И. Б Вербицкая // Молодой ученый. – 2018. – № 21 (207). – С. 467–469.

11. Веретенникова В. Б. Структурно-функциональная модель образовательного процесса в современной системе дошкольного образования / В. Б. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2015. – № 7. – С. 102–111.

12. Власова З. Н. Организация городских и районных методических мероприятий / З. Н. Власова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2019. – № 1. – С. 12–16.

13. Волобуева Л. М. Организация работы методиста детского сада : спецкурс / Л. М. Волобуева, О. М. Газина, В. Г. Фокина. – Москва : Проф. образование, 1994. – 84 с. – ISBN 5-85449-055-2

14. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева. – Москва : Сфера, 2003. – 96 с. – ISBN 5-89144-396-1

15. Голицына Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва : Скрипторий, 2003. – 168 с. – ISBN 5-98527-011-4.

16. Демин В. А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В. А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35–39.

17. Демьянчук Р. В. Личностно-профессиональное развитие педагогов и его психологическое сопровождение: специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : Автореферат на соискание доктора педагогических наук / Демьянчук Роман Викторович ; ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2020. – 670 с.

18. Диагностический инструментарий для выявления профессиональных компетенций педагога дошкольных организаций :

официальный сайт. – Новокузнецкий городской округ. – URL: <https://ds219.edu42.ru/wp-content/uploads/sites/54/2023/02/Diagnostika-GOTOVYJ.pdf> (дата обращения: 15.05.2025).

19. Дубцова М. В. Методическое сопровождение педагога в условиях современного дошкольного учреждения / М. В. Дубцова // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сб. науч. тр. по материалам междунар. заоч. науч.-практ. конф., 31 янв. 2015 г. : в 16 ч. – Тамбов : Юком, 2015. – Ч. 10. – С. 55–58.

20. Ерунина А. С. Психологическое сопровождение воспитателей в условиях реализации ФГОС дошкольного образования / А. С. Ерунина // Педпортал: – URL : <https://pedportal.net/doshkolnoe-obrazovanie/raznoe/psihologicheskoe-soprovozhdenie-vospitateley-v-usloviyah-realizacii-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-964626> (дата обращения: 15.05.2025).

21. Зверев С. М. Игровые формы повышения квалификации кадров / С. М. Зверев, Е. Б. Кондратьев, Г. А. Зверева. – Москва : Изд-во ЦИУУ, 1989. – 100 с.

22. Иванцова И. А. Организация методического кабинета в ДОУ / И. А. Иванцова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2014. – № 10. – С. 6–11.

23. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец / И. Ф. Исаев. – 2-е изд. – Москва : Академия, 2004. – 206 с. – ISBN 5-7695-0901-5.

24. Каблукова И. Г. Методическое сопровождение как условие профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации / И. Г. Каблукова, А. С. Бакайкина // Современное психолого-педагогическое образование. – 2017. – С. 92–100.

25. Карпов В. А. Педагогическое мастерство как уровень профессиональной компетенции / В. А. Карпов // Вестник Самарского университета. – 2022. – №4. – С. 78–84.
26. Климов Е. А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд) : учебно-методическое пособие / Е. А. Климов ; МПСУ. – Москва : Изд-во МПСУ, 2006. – 173 с. – ISBN 5-89502-907-8.
27. Козилова Л. В. Теоретико-экспериментальное обоснование профессионально-ориентирующей образовательной среды педагогического университета: диссертация ... доктора педагогических наук: 13.00.08 / Козилова Лидия Васильевна ; МПГУ. – Москва, 2021. – 358 с.
28. Костромина Т. Б. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта : дис. ... / Костромина Татьяна Борисовна ; УрГПУ. – Екатеринбург, 2019. – 116 с.
29. Крылова Н. Деятельностный портрет методиста / Н. Крылова // Народное образование. – 1999. – № 7/8. – С. 146–152.
30. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина ; СПбГУ. – Санкт-Петербург : [б. и.], 1970. – 114 с.
31. Кузьмина, Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки / Н. В. Кузьмина // Методы системного педагогического исследования ; ред. Н. В. Кузьминой. – Москва, 2002. – С. 7–52.
32. Кушкова Т. В. Индивидуализация содержания профессионального развития педагога и его методическое сопровождение / Т. В. Кушкова // Практика управления ДОУ. – 2016. – № 4. – С. 34–50.
33. Лосев П. Н. Управление методической работой в современном ДОУ / П. Н. Лосев. – Москва : Сфера, 2005. – 156 с. – ISBN 5-89144-544-1.

34. Львова Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ / Л. Т. Львова // Справочник старшего воспитателя. – 2008. – № 11. – С. 10–18.
35. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ : метод. пособие / А. А. Майер. – Москва : Сфера, 2012. – 128 с. – ISBN 978-5-9949-0559-3.
36. Маркова А. К. Психология труда учителя : кн. для учителя / А. К. Маркова. – Москва : Просвещение, 1993. – 192 с. – ISBN 5-09- 003639-X.
37. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современной дошкольной образовательной организации : учебно-методическое пособие / сост. И.М. Гриневич, А.А. Чуприна, М.А. Тоторкулова, Н.Ю. Москвитина, Г.В. Гриневич, О.А. Матяжова. – Ставрополь : СКИРО ПК и ПРО, 2018. – 86 с.
38. Микляева Н. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ : метод. пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – Москва : Айрис-Пресс, 2008. – 137 с. – ISBN 978-5-8112-2518-7.
39. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» : приказ Министерства труда и социальной защиты Рос. Федерации от 18 окт. 2013 г. № 544н. – URL : <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 19.05.2025).
40. Образовательная политика России на современном этапе. Материалы Государственного Совета Российской Федерации. – URL : http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2001/02/educ_policy.pdf (дата обращения: 19.05.2025).

41. Ошуркова О. А. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в современных условиях / О. А. Ошуркова, В. С. Третьякова // ИНСАЙТ. – 2021. – № 1 (4). – С. 41–52.
42. Панина Т. С. Современные способы активизации обучения : учебное пособие для студентов высш. пед. учебных заведений / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – 2-е изд. – Москва : Академия, 2006. – 175 с. – ISBN 5-7695-3216-5.
43. Сластёин В. А. Воспитательная деятельность педагога / В. А. Сластёин, И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2008. – 17 с. – ISBN 978-5-7695-5606-7.
44. Сластёин В. А. Педагогика: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – Москва: Академия, 2012. – 576 с. – 978-5-7695-4762-1.
45. Толковый словарь русского языка / сост. С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – Москва : Азбуковник, 2000. – 940 с. – ISBN 978-5-94666-759-3.
46. Шадриков, В. Профессиональный стандарт педагогической деятельности: новая методика оценки уровня квалификации пед. кадров / В. Шадриков // Методическая работа в школе. – 2011. – № 2. – С. 3–15.
47. Эрмиш А. А. Организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в контексте индивидуализации / А. А. Эрмиш // ИНСАЙТ. – 2021. – № 5 (8). С. 75–88. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-S-75-88> (дата обращения: 19.05.2025).
48. Якушева С. Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие / С. Д. Якушева. – 3-е изд. – Москва : Неолит, 2017. – 416 с. – ISBN 978-5-91134-721-5.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Изучение профессионального мастерства педагогов по методике И. Ю. Соколовой

Оценочная шкала:

- 5 – проявляется постоянно;
- 4 – проявляется в большинстве случаев;
- 3 – не выражено достаточно определенно;
- 2 – проявляется очень редко;
- 1 – не проявляется совсем

Таблица 1.1 – Изучение профессионального мастерства педагогов по методике И. Ю. Соколовой

1. Активная педагогическая позиция	Само-оценка	Оценка руководства
1.Убежденность в общественной значимости и правильности выбора педагогической профессии, наличие системы педагогических принципов и гуманистических ценностных ориентаций, реализуемой в процессе развивающего взаимодействия с детьми		
2. Активность в защите интересов детей и оказание им помощи		
3.Способность самостоятельно принимать решения в различных ситуациях обучения, воспитания, жизни детей и нести за них ответственность		
ИТОГО:		
2. Интересы и духовные потребности		
1.Познавательные потребности и активность		
2.Разносторонность интересов и духовных потребностей (интерес к музыке, искусству, литературе, истории и т. д.)		
3. Потребность в красоте, чувство гармонии		
4.Наличие любимого дела, сформированность творческого отношения к нему		
5. Автономия внутреннего мира, цельность		
ИТОГО:		
3. Профессионально-нравственные качества		
1.Милосердие, способность к состраданию, сопереживанию, готовность оказать помощь детям и взрослым		
2.Понимание ценности человеческой жизни и этапа дошкольного детства в развитии ребенка, стремление защищать и охранять детство		
3.Общительность, чувство юмора		
4.Справедливость и требовательность, принципиальность и объективность		
ИТОГО:		
4. Профессионально-личностные качества		
1.Интерес к профессии педагога, потребность в работе с детьми		
2.Отношение к ребенку как к главной ценности		

Продолжение таблицы 1

3. Потребность в достижении воспитательный целей, вера в их достижимость	
4. Убежденность в необходимости передавать детям социальный опыт, в приоритетности целей воспитания над целями обучения	
5. Понимание тезиса: обучение ведет за собой развитие, умение выстраивать образовательную траекторию ребенка	
6. Умение ставить цели, планировать воспитательно-образовательную работу с каждым ребенком и целым детским коллективом	
7. Умение определять конкретные учебно-воспитательным задачи, исходя из общей цели воспитания и обучения с учетом: а) возрастных и индивидуальных особенностей детей; б) уровня воспитанности группы и отдельных детей; в) условий семейного воспитания	
8. Умение подбирать методы воспитания и обучения и гибко их сочетать	
9. Умение проектировать конечный результат воспитательно-образовательной работы на полугодие, год	
10. Умение планировать средства и этап педагогической деятельности по достижению конечного результата	
11. Умение осуществлять рефлексию процесса и результатов воспитательно-воспитательной работы с детьми	
ИТОГО:	
5. Обобщенные профессиональные знания и умения	
1. Теоретические (знание целей, принципов, содержания и форм педагогической деятельности и закономерностей формирования и развития личности ребенка)	
2. Методические (знание основ методики воспитания и обучения)	
3. Технологические (знание способов и приемов воспитания и обучения, развивающего взаимодействия)	
ИТОГО:	
6. Информационные умения	
1. Умение отбирать содержание необходимой информации, анализировать и систематизировать ее	
2. Умение сформировать отношение к тому, о чем идет речь, умение придать личностный смысл получаемой	
3. Умение излагать материал логично, доступно, выразительно	
4. Умение творчески перерабатывать необходимую информацию	
5. Умение использовать информационные и компьютерные технологии в ходе организации воспитательно - образовательной работы с детьми и их родителями, коллегами	
ИТОГО:	
7. Умения педагогического анализа и самоанализа	
1. Умение изучать группу и личность каждого ребенка, осуществлять диагностику развития детей	
2. Умение анализировать конкретные педагогические ситуации, оценивать деятельность детей и свою	
3. Умение анализировать полученные результаты в сопоставлении с исходным данными, определять эффективность воспитательных дел и мероприятий	

Продолжение таблицы 1

4. Умение на основе анализа достигнуты результатов выдвигать и обосновывать новые педагогические задачи		
5. Умение анализировать опыт других педагогов с целью переноса эффективных форм, методов и приемов в практику своей работы		
ИТОГО:		
8. Организаторские умения		
1. Умение организовать самого себя, владеть собой в любой ситуации, управлять своими эмоциями		
2. Умение организовать отдельные виды воспитательно-образовательной работы: а) специально организованное обучение; б) совместную деятельность детей и педагога; в) самостоятельную деятельность детей		
3. Умение организовать работу с родителями.		
4. Умение координировать свою деятельность со специалистами, администрацией, медицинским персоналом		
ИТОГО:		
9. Коммуникативные умения		
1. Умение диагностировать свой стиль общения с ребенком		
2. Умение конструировать предстоящее общение с детьми		
3. Умение вступать в деловой контакт с каждым ребенком и группой детей, умение слушать ребенка и вызывать доверие у детей		
4. Умение осуществлять индивидуальный подход к ребенку, создавать ему зону коммуникативного успеха		
5. Умение организовать общение не от себя, а от детей, при этом управляя инициативой в общении		
6. Умение отказаться от воздействия и перейти к взаимодействию, сотрудничать с детьми, формировать чувство сопереживания и сопричастия к совместно деятельности		
7. Умение всегда быть терпеливым, корректным во взаимоотношениях с родителями, коллегами, администрацией		
ИТОГО:		
10. Умения педагогической техники		
1. Умение владеть голосом, придавать ему различные интонации, владеть жестами, мимикой, придавать своему лицу необходимое выражение		
2. Умение транслировать собственную расположность к детям, дружественность, создать атмосферу комфортности своим воспитанникам		
3. Умение предъявлять разумные требования к ребенку и обеспечивать условия их осуществления, умение заинтересовать, вдохновить		
4. Умение применять поощрения и наказания в их разумном сочетании, стимулировать положительные проявления в поступках детей		
5. Умение замечать и понимать процессы, которые происходят в детском коллективе. Умение анализировать ситуацию с позиции ребенка и принимать решение в его пользу		
ИТОГО:		
11. Прикладные умения		
1. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование, работа с тканью, художественный труд, лепка, аппликация, вязание, шитье		

Продолжение таблицы 1

2. Технические умения: умение организовать детское экспериментирование, проведение физических опытов, увлечь детей фотографированием, киносъемкой		
3. Умения в области взаимодействия с флорой и фауной: цветоводство, садоводство, ландшафтный дизайн, работа с объектами животного мира, создание экологической тропинки и др.		
4. Двигательные и спортивные умения, умение организовывать подвижные, спортивные игры и досуг		
ИТОГО:		
12. Творческие умения		
1. Умение самостоятельно осмысливать педагогические проблемы и оригинально решать педагогические задачи		
2. Умение создавать в воспитательно-образовательной работе педагогические ситуации, способствующие развитию ребенка и детского коллектива		
3. Умение разрабатывать средства, применять способы и приемы обучения и воспитания, отличные от традиционных		
4. Умения подбирать традиционные и нетрадиционные методы и формы развивающего взаимодействия с родителями воспитанников		
5. Умение разрабатывать и обобщать опыт своей педагогической деятельности в виде авторских методик и технологий		
ИТОГО:		
13. Отношение к педагогическому труду		
1.Отношение к педагогическому труду как к главному делу в жизни, способность к самоотдаче в педагогической работе		
2.Добросовестное, ответственное отношение к труду, профессионально-педагогическое самосовершенствование		
3.Педагогический такт, выдержка, терпение		
4.Умение правильно воспринимать и учитывать критику		
5.Увлеченность и удовлетворенность собственной педагогической деятельностью		
ИТОГО:		

ИТОГО

От 1-3 – низкий уровень, на котором проявляется отсутствие отдельных компонентов, а также потребность в их формировании и профессиональном совершенствовании.

От 3,1-4 – средний уровень, на котором заметно проявление одних компонентов педагогической культуры и умений и недостаточная сформированность других.

От 4,1-5 – высокий уровень, на котором сформированы все компоненты педагогической культуры, умений, знаний и ярко выражена потребность в дальнейшем ее совершенствовании.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 2.1 – Образец маршрутизатора повышения эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Ф.И.О. педагогического работника				
Должность				
Педагогический стаж в данной организации				
1	2	3	4	5
№ п/п	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Результат</i>	
	Квалификационная категория	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)	Отметка об выполнении
1		Соответствие занимаемой должности	Приказ №1 от 01.09.2021 года	До 10.09.2026 года. На первую квалификационную категорию
2	Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у воспитанников способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурноспортивной деятельности	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ:	План (указать мероприятия, срок)	
		Международный, всероссийский уровень	-	-
		Региональный уровень: «Читающая мама» «Я – исследователь»	1 ребенок, апрель 2022 год 1 ребенок май 2022 год	
		Муниципальный уровень: «Шахматы» Театр и дети» «Читающая мама» «Я – исследователь»	Согласно плана ЦРО 1 ребенок, октябрь 2021 год 1 ребенок, февраль 2022 год	
		Общесадовый уровень: «Шахматы» «Театр и дети» «Читающая мама» «Я – исследователь»	2 ребенка 1 ребенок 2 ребенка 2 ребенка	
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах в сети Интернет	-	-
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности	Участие детей всей группы в эвристических, социальных акциях ДОО	

Продолжение таблицы 2

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
3	Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Выступления на семинарах, конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности:	4 мероприятия в течение 2021- 2022 года	
		международный уровень	1 конференция. Международная научнопрактическая конференция «Современные ценности дошкольного детства: мировой и отечественный опыт». Тема выступления: «Эффективные формы взаимодействия с семьей в условиях ДОО, 2022 г.	
		всероссийский уровень	-	-
		региональный уровень	-	-
		муниципальный уровень	1 выступление, М.О. для воспитателей старших групп. Тема: «Интерактивные формы взаимодействия с родителями детей старшего дошкольного возраста», октябрь 2021 год	
		Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках	-	-
		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых	КИП-2018 по теме: «Инновационная модель профессионального развития 25 педагогических работников ДОО»	
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	-	-
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора	-	-

Продолжение таблицы 2

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
		Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.	Педагогическая практика для студентов МПГУ г. Анапа в период с февраля по апрель 2022 год	
		Организация и проведение методических мероприятий (семинаров, конференций, мастер-классов и т.д)	Общесадовый уровень. Мастеркласс по теме: «Интерактивные формы взаимодействия с родителями детей старшего дошкольного возраста», сентябрь 2021 год	
4	Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию	Методические рекомендации «Эвристические акции в ДОО», издание 2, январь 2022 год	
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет	Публикация статей по итогам международной, всероссийской конференции	
		Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня	«Лучший образовательный проект», февраль 2022 год	
		Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, информальные, неформальные формы образования)	Формальные формы: программа профессиональной переподготовки «Специальная педагогика в образовательных организациях» с октябрь 2021 по сентябрь 2022 года; Курсы повышения квалификации июнь 2020 год. Информальные формы обучения по теме: «Формы, технологии работы с семьей» в течение учебного года	

