



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 повышения квалификации педагогов
в дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

79,83 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

рекомендована/не рекомендована

«04» декабря 2025 г.

зав. кафедрой ТМиМДО

Б.А. Артёменко

Выполнила:

Студентка группы ЗФ 302-267-2-1

Абрамишвили Тамара Гияевна

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент кафедры ТМиМДО
Селиверстова Ирина Анатольевна

Селиверстова

Челябинск
2026

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

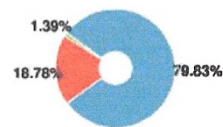
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический
университет»

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Абрамишвили Тамара Гияевна
Самоцитирование
рассчитано для: Абрамишвили Тамара Гияевна
Название работы: 2026_440402_ТМиДО_ФДНКО_ЗФ_Абрамишвили_Т_Г_ВКР
Тип работы: Выпускная квалификационная работа
Подразделение: УИТ

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ	18.78%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	79.83%
ЦИТИРОВАНИЯ	1.39%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%
ИИ-КОНТЕНТ	0%



ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 29.01.2026

Структура документа: Проверенные разделы: основная часть с.8-43, 45, 52-77, содержание с.2, введение с.3-8, 45-52, выводы с.43-44, 77-83
Модули поиска: Переводные заимствования; Цитирование; Коллекция открытых публикаций международных издательства; СМИ России и СНГ; Профессиональная лексика; Рувики; Патенты СССР, РФ, СНГ; Шаблонные фразы; IEEE; Сводная коллекция научных работ Беларуси; Коллекция НБУ; PubMed; Перефразирования по базе публикаций открытого доступа PubMed; Публикации eLIBRARY; Кольцо вузов; Медицина; Перефразирования по Коллекции открытых публикаций международных издательства; Публикации РГБ; ИПС Адилет; Перефразирования по коллекции IEEE; Переводные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Переводные заимствования по Коллекции открытых публикаций международных издательства; Публикации eLIBRARY (перев...

Работу проверил: Семькина Елена Авенировна
ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



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

Ответ на вопросы
корректным
Предоставляем
в коммерческих целях.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Подписал: Семькина Елена Авенировна (Управление
информационных технологий, Специалист по ИОТ)

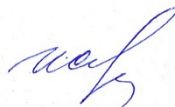
ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Абрамишвили Тамара Гияевна
 Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
 Курс 3 Группа ЗФ-321-267-2-1
 Тема ВКР Методическое сопровождение повышения квалификации педагогов в дошкольной образовательной организации

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

Нормоконтролер

16 февраля 2026 г.



И.А. Селиверстова

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



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

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (магистерской диссертации)**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Абрамишвили Тамарой Гияевной
Группа ЗФ-321-267-2-1
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки 44.04.02. Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы «Методическое сопровождение повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации»
Научный руководитель Селиверстова И.А., доцент кафедры ТМиМДО, к.п.н., доцент

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

Требования к сформированности профессиональных компетенций выпускника магистратуры	Оценка			
	5	4	3	2
1. Умение корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении научной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность	X			
2. Умение устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)		X		
3. Умение организовать и провести психолого-педагогические исследования в сфере дошкольного образования;	X			
4. Владение основными теоретическими методами психолого-педагогических исследований		X		
5. Владение эмпирическими методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности	X			
6. Умение анализировать и интерпретировать полученные результаты	X			
7. Умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы		X		
8. Умение формировать оригинальные научные и технологические решения и результаты, имеющие теоретическую и практическую значимость		X		
9. Умение пользоваться научной литературой профессиональной	X			

Требования к сформированности профессиональных компетенций выпускника магистратуры	Оценка			
	5	4	3	2
направленности				
10. Умение рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи	X			
11. Владение способами представления результатов своей научной работы на научных конференциях различного уровня, в виде тезисов докладов и статей в научных сборниках	X			
12. Умение оформлять текст работы (общий уровень грамотности, стиль изложения, соответствие требованиям стандартов)	X			

Уровень оригинальности ВКР: 79,83 %

Уровень цитирования (самоцитирования) в ВКР: 1,39 %

Апробация результатов исследования на научно-практических конференциях: да (да/нет)

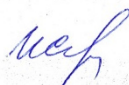
Количество публикаций по теме исследования: 2

Отмеченные достоинства: Тема квалификационной работы определена студентом в связи с профессиональной деятельностью в ДОО, а также на основе собственных исследовательских интересов, обоснована ее актуальность на научном и методическом уровне. Тамара Гияевна продемонстрировала навыки работы с различными источниками информации, умения формулировать и исследовать конкретную научно-методическую проблему, грамотно излагать теоретические основы исследования, проявила умения обрабатывать и обобщать теоретическую и эмпирическую информацию, оформлять результаты работы. Т.Г. Абрамишвили проявила такие качества исследователя, как осознанность, ответственность, нацеленность на результат. Результаты исследования, представленные в виде методических рекомендаций для руководителей ДОУ (в том числе, модель методического сопровождения, план работы с молодыми педагогами, картотека активных методов работы с педагогами и др.), имеют практико-ориентированный характер и могут быть рекомендованы к внедрению в практику работы дошкольных образовательных организаций.

Отмеченные недостатки. Вопросы: Какие принципы отбора инновационных технологий Тамара Гияевна считает наиболее существенными? Какие технологии, применяемые в методической работе с педагогами ДОО показали наибольшую эффективность в процессе эмпирического исследования?

Заключение: работа Абрамишвили Тамары Гияевны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, может быть рекомендована к защите с оценкой «отлично».

Научный руководитель
16 февраля 2026 г.



И. А. Селиверстова

РЕЦЕНЗИЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена
Студентом Абрамишвили Тамара Гияевна
Группа ЗФ-321-267-2-1
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования ЮУрГГПУ
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы Методическое сопровождение повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации
Научный руководитель Селиверстова И.А., доцент кафедры ТМиМДО, канд. пед. наук, доцент
Рецензент Волынкина Елена Анатольевна

Оценка выпускной квалификационной работы

Показатели	Оценка			
	5	4	3	2
1. Актуальность тематики работы	+			
2. Полнота обзора состояния вопроса и проблемы исследования, корректность постановки задачи	+			
3. Теоретическая обоснованность решения поставленной проблемы, полнота анализа различных научных источников	+			
4. Уровень и корректность использования в работе методов эмпирического исследования	+			
5. Степень комплексности работы, применение в ней знаний социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин		+		
6. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения	+			
7. Обоснованность и доказательность выводов работы	+			
8. Оригинальность и полученных результатов, научных, технологических решений		+		
9. Практическая значимость полученных результатов для повышения качества дошкольного образования	+			
10. Возможность и целесообразность внедрения разработанных автором практических материалов в работу дошкольных образовательных организаций	+			

Отмеченные достоинства:

Необходимо отметить логичность структуры работы, взаимосвязь цели, задач, гипотезы и полученных выводов. Выводы по главам и заключение отражают основные результаты исследования и подтверждают выдвинутую гипотезу. Работа характеризуется практической направленностью, так как разработанные материалы могут быть использованы в деятельности

Отмеченные достоинства:

Необходимо отметить логичность структуры работы, взаимосвязь цели, задач, гипотезы и полученных выводов. Выводы по главам и заключение отражают основные результаты исследования и подтверждают выдвинутую гипотезу. Работа характеризуется практической направленностью, так как разработанные материалы могут быть использованы в деятельности дошкольных образовательных организаций при организации методической работы и планировании повышения квалификации педагогов.

К достоинствам работы также следует отнести высокую степень самостоятельности автора при решении поставленных задач.

Отмеченные недостатки и дискуссионные вопросы:

Существенных замечаний по содержанию работы не выявлено. Имеются отдельные технические неточности, не влияющие на общее качество исследования

Заключение: выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) Абрамишвили Тамары Гияевны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, и может быть рекомендована к защите с оценкой «отлично».

Рецензент:

Заведующий
МБДОУ «ДС № 157 г. Челябинска»

_____ 2026 г.



Е.А. Волынкина

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «НЬЮТОН» г. Челябинска»
(МАДОУ «ДС «НЬЮТОН» г. Челябинска)»
ул. Татищева, д. 260, г. Челябинск, 454003, e-mail: dsnewton@mail.ru

СПРАВКА

Настоящая справка дана Тамаре Гияевне Абрамишвили, магистранту ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», в том, что она проводила исследование и писала магистерскую диссертацию по теме «Методическое сопровождение педагогов в дошкольной образовательной организации» на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МАДОУ «ДС «Ньютон» г. Челябинска».

Справка дана для предъявления по месту требования.

Заместитель заведующего по ВМР
МАДОУ «ДС «ньютон» г. Челябинска»



С.С.Игнатенко

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	10
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты проблемы методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.....	16
1.1 Проблема повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации в психолого-педагогических исследованиях.....	16
1.2 Характеристика процесса методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации	28
1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.....	37
Выводы по главе 1.....	49
ГЛАВА 2. Апробация организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации	51
2.1 Цели, задачи и организация эмпирического исследования.....	51
2.2 Реализация организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации	65
2.3 Анализ и обобщение результатов эмпирического исследования.....	79
Выводы по главе 2.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	88
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	92
ПРИЛОЖЕНИЕ	101

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Внедрение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) в практику работы дошкольных образовательных организаций ориентировано на совершенствование и повышение уровня профессиональной деятельности педагогов, обеспечивающих образовательный процесс.

Педагог должен быть в курсе современных теоретических исследований в области воспитания и образования дошкольников. Также в настоящее время изменяются требования к работе с детьми и родителями. Ребенок и семья становятся не только объектами, но и субъектами образовательного процесса. Отсюда требования к обновлению методических подходов в воспитании. При этом развитие востребованных образовательной ситуацией профессиональных компетенций у воспитателей дошкольной образовательной организации (ДОО) является тенденцией настоящего времени.

Центральным фактором, позволяющим существенно повысить профессиональный уровень педагогов, выступает система методической работы в дошкольных образовательных организациях. Важно отметить, что процесс повышения квалификации педагогов является непрерывным и требует постоянного развития. В связи с этим, методическая работа педагогов должна представлять собой интегрированную и развивающуюся систему.

Ключевую роль в повышении уровня профессиональной компетентности педагогических работников играет система методической работы, функционирующая в дошкольных образовательных организациях. Следует подчеркнуть, что профессиональное развитие педагогов носит непрерывный характер и предполагает постоянное обновление знаний и

умений. В связи с этим методическая деятельность должна рассматриваться как целостная, динамично развивающаяся система.

В условиях современного образования достижение соответствия квалификационного уровня педагогических кадров стратегическим целям образовательной организации не всегда обеспечивается традиционными формами повышения квалификации. Это обуславливает необходимость создания гибкой системы профессионального развития, направленной на:

- выявление и удовлетворение актуальных и перспективных потребностей педагогических работников;
- планирование и координацию заказов на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров;
- расширение возможностей выбора как для педагога, так и для образовательной организации;
- определение оптимальных содержания, сроков, форм и места обучения из широкого спектра программ повышения квалификации, ориентированных на различные категории специалистов.

Актуальность на социально-педагогическом уровне обусловлена потребностью общества в высококвалифицированных педагогах системы дошкольного образования, готовых работать в условиях ФГОС ДО и не достаточным уровнем изученности разработок моделей профессионального развития педагогов. Эффективность дошкольного образования во многом зависит от квалификации педагогов, их способности создавать развивающую среду, реализовывать инновационные методики и технологии, соответствующие современным образовательным требованиям.

На научно-теоретическом уровне актуальность исследования заключается в необходимости в разработки новых моделей и систем управления персоналом в дошкольной образовательной организации, в частности посредством внедрения методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной

организации. Разработка научно обоснованных и практико-ориентированных моделей профессионального развития педагогов способствуют систематическому улучшению качества образования и подготовленности педагогов к работе в условиях модернизированной образовательной среды. В настоящее время имеется достаточный теоретический опыт.

Актуальность на научно-методическом уровне предполагает необходимость необходимость методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации для повышения качества управления персоналом в каждой дошкольной образовательной организации. Сюда можно отнести не только традиционные формы повышения квалификации, такие как курсы и семинары, но и новые подходы, включая наставничество, коучинг, использование дистанционных технологий и других инновационных форм работы.

Исходя из актуальности исследования следует выделить противоречия:

- между потребностью общества в высококвалифицированных педагогах системы дошкольного образования и недостаточной разработанностью теоретических аспектов к этой проблеме в практике дошкольных образовательных организаций;
- необходимостью поиска эффективных подходов в повышении квалификации в практике ДОО;
- необходимостью расширения спектра инновационных подходов и технологий к повышению квалификации педагогов и преобладанием на практике традиционных методов работы с педагогами.

Для настоящего времени уже имеется достаточный опыт по разработке различных материалов для организации процесса персонификации обучения педагогов дошкольной образовательной организации. В данном теоретическом вопросе посвящены работы

И. С. Батраковой, А. В. Тряпицыной, Н. Л. Грейлих, Д. Ф. Ильясова, К. К. Коряковой, О. В. Картавенко, Г. А. Тюриной, Е. П. Лопановой, О. П. Малютиной, О. В. Ройтблат и др.

Обозначенные противоречия определили **проблему исследования**: каковы организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Необходимость решения данной проблемы обусловили выбор темы научной работы: «Методическое сопровождение повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: теоретическое обоснование и проверка эффективности организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: методическое сопровождение повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации будет эффективным, если реализовать следующие организационно-педагогические условия:

1. Применение дифференцированного подхода к повышению квалификации педагогов ДОО.
2. Использование инновационных технологий в методической работе с педагогами.

В соответствии с целью были поставлены задачи исследования:

1. Рассмотреть проблему повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации в психолого-педагогических исследованиях.

2. Дать характеристику процесса методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Определить и обосновать организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

4. Провести апробацию организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Методологическую основу исследования составили концепции:

– системного подхода в содержании и организации работы с педагогическими кадрами (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, В.Н. Садовский, Е.П. Тонконогая и др.);

– компетентностного подхода для выявления потребностей в повышении квалификации (А. С. Белкина, В. К. Загвоздкина, К. Г. Митрофанова, А. В. Хуторского);

– личностно-деятельностного подхода к подготовке и повышению квалификации педагогов (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, А.И. Щербаков и др.).

– дифференцированного подхода при определении особенностей организации повышения квалификации и форм взаимодействия с педагогами (В. В. Андронатий, Г. Краус, И. З. Унт, И. М. Чередов, В. К. Шишмаренков, И. С. Якиманская).

Методы исследования:

– Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение.

– Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа. На первом этапе – изучили психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования. Определили актуальность исследования, выделили объект и предмет исследования, сформулировали цели и задачи, подобрали методы исследования, изучили литературу по проблеме исследования, представили анализ литературных источников, написали теоретическую часть исследования.

На втором этапе – была проведена опытно-поисковая работа, уточнена гипотеза, обработка полученных данных.

На третьем обобщали и систематизировали полученные результаты исследования, делали выводы о правильности гипотезы.

База исследования: МАДОУ «ДС «НЬЮТОН» г. Челябинска».

Теоретическая значимость исследования: систематизация научных подходов к процессу методического сопровождения организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования определяется возможностью внедрения разработанных методических материалов в практику работы ДОО.

Апробация результатов исследования осуществлялись в ходе участия в Международных научно-практических конференциях «Актуальные проблемы дошкольного образования» (Челябинск, 2024 г.) и «Образование без границ : проблемы, решения, перспективы» (Челябинск, 2025 г.). По результатам исследования опубликованы 2 статьи.

Структура и объем исследования: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Проблема повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации в психолого-педагогических исследованиях

Педагог выступает центральной фигурой процессов модернизации системы образования. Не случайно К. Д. Ушинский подчеркивал, что любые изменения в сфере обучения и воспитания невозможны без опоры на личность учителя и его профессиональное сознание [36, с. 26].

Значимость роли педагога как основного субъекта обновления образования в условиях трансформации общества была обозначена еще в Памбургской декларации 1997 года, где он рассматривался как «ключ, открывающий путь в XXI век».

На современном этапе идея педагога как ведущего носителя инноваций и агента социальных преобразований в образовательной среде находит отражение в трудах многих исследователей, среди которых А. П. Асмолов, И. А. Колесникова, Е. А. Леванова, Е. В. Пискунова и другие. В то же время педагог, находясь на пересечении профессиональных и социальных ролей и функционируя в условиях постоянных изменений, закономерно сталкивается с трудностями адаптации, проявлениями сопротивления нововведениям, состоянием неопределенности и эмоционального напряжения.

Поддержка и сопровождение педагога в процессе принятия изменений как объективной характеристики современного общества, а также в освоении новых профессиональных функций, компетенций и инновационных практик, возлагается на систему дополнительного профессионального образования и повышения квалификации [67, с. 34].

Основным смыслом современного образования становится создание условий для саморазвития личности как высшей ценности. В связи с этим в последние годы в педагогической науке активно развивается аксиологический подход (Т. К. Ахаян, В. П. Бездухов, Б. С. Гершунский, А. В. Кирьякова, Г. А. Мелекесов, З. И. Равкин, В. А. Сластенин, Г. И. Чижакова), который акцентирует внимание на субъектной ценностной позиции личности в образовательном процессе.

Проблематика профессионального развития педагогических работников дошкольного образования нашла отражение в трудах И. Н. Асаевой, М. Н. Корешковой, О. И. Рассказовой, Т. А. Соседенко. Вопросы построения и функционирования системы профессионального развития педагогов в условиях дошкольных образовательных организаций раскрываются в исследованиях Ю. Ю. Барановой, Л. Л. Лашковой, Е. И. Маркиной, Н. Г. Пантелеевой.

В интерпретации А. К. Марковой профессиональное развитие педагогов дошкольного образования, понимаемое как развитие их профессиональной компетентности, представляет собой целенаправленный процесс формирования совокупности знаний, умений, навыков и личностных характеристик, обеспечивающих эффективность педагогической деятельности в условиях инновационно развивающейся образовательной среды [40, с. 21].

Содержание данного понятия раскрывается в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой квалификация работника характеризуется совокупностью его знаний, умений, профессиональных навыков и накопленного практического опыта. Профессиональный стандарт при этом определяется как система требований к уровню квалификации, необходимому для выполнения конкретного вида профессиональной деятельности и реализации установленных трудовых функций [63].

В части 11 статьи 60 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» указывается, что квалификация, отраженная в

документе о квалификации, предоставляет его владельцу право осуществлять определенный вид профессиональной деятельности либо выполнять конкретные трудовые функции, в отношении которых законодательством Российской Федерации установлены обязательные требования к уровню квалификации, полученной в результате дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не предусмотрено действующим законодательством [65].

Квалификация рассматривается как изменяющаяся характеристика личности, отражающая способность человека включаться в трудовую деятельность и выполнять операции, обусловленные технологическим процессом. С одной стороны, она показывает потенциальную готовность работника к выполнению задач определенной степени сложности, с другой – уровень его профессионального и личностного развития [59, с. 282].

Квалификация выступает показателем сформированности профессиональных возможностей работника и уровня развития его специальных способностей, необходимых для реализации трудовых функций различной степени сложности в рамках конкретной сферы деятельности. Она определяется совокупностью освоенных теоретических положений, практического опыта, умений и навыков и рассматривается как значимая социально-экономическая характеристика личности специалиста. В этом контексте квалификация отражает степень профессионального становления и мастерства субъекта труда [56].

В научной и практической литературе повышение квалификации нередко сводится исключительно к организованным формам обучения, реализуемым в условиях рабочего места или в специализированных образовательных учреждениях. Вместе с тем профессиональное развитие имеет более широкий характер и охватывает разнообразные способы обновления и углубления профессиональных знаний и компетенций, включая обмен опытом с коллегами, самостоятельное обучение, участие в

профессиональных выставках и мероприятиях, а также систематическое обращение к специализированным источникам информации [14, с. 149].

Специфика процессов повышения квалификации заключается в том, что обучающиеся специалисты не являются «новичками» в профессии и потому способны осмысленно и критически воспринимать предлагаемый учебный материал, соотнося его с уже имеющимся практическим опытом и теоретической подготовкой.

Профессиональная квалификация специалиста носит комплексный характер и включает в себя ряд взаимосвязанных компонентов. К их числу относятся профессиональная компетентность, нравственная зрелость, инициативность и уровень мастерства. Компетентность формируется на основе знаний и информированности о специфике условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность. Нравственный компонент выражается в соблюдении правовых и этических норм, характерных для данной сферы труда, и выступает важной социальной характеристикой личности специалиста. Инициативность проявляется в стремлении к поиску новых и более эффективных способов решения профессиональных задач, способствует повышению качества оказываемых услуг и стимулирует дальнейшее развитие квалификации. Профессиональное мастерство, в свою очередь, представляет собой интегративное качество, обеспечивающее стабильное и результативное выполнение профессиональных функций в соответствии с общественными ожиданиями и потребностями [18, с. 157].

Выделенные компоненты профессиональной квалификации отражают совокупность личностных характеристик специалиста, которые имеют непосредственное значение для успешного осуществления профессиональной деятельности. Их совокупность позволяет в достаточной мере описать содержание и результативность труда специалиста. Так, компетентность обеспечивает выполнение профессиональных функций на основе необходимых знаний и умений. Нравственный компонент определяет правовую и этическую ориентацию поведения специалиста в

процессе осуществления трудовой деятельности. Инициативность способствует проявлению творческого подхода и поиску нестандартных решений в профессиональной сфере. Профессиональное мастерство, опираясь на сформированность перечисленных качеств, во многом определяет уровень и качество достигнутых результатов труда специалистов [7, с. 2682].

Анализ структуры профессиональной квалификации показывает, что фундаментальные позиции занимают знания, умения и нравственные принципы специалиста. Именно они создают основу для проявления инициативы: без профессиональной подготовки она теряет эффективность, а без моральной ориентированности утрачивает социальную значимость. На основе этих компонентов формируется профессиональное мастерство, которое представляет собой наиболее наглядный показатель уровня квалификации и определяет способность специалиста стабильно достигать высоких результатов в профессиональной деятельности [4, с. 104].

Таким образом, профессиональная квалификация выполняет внутреннюю функцию обеспечения качества работы специалиста. Для полного понимания и анализа профессиональной деятельности необходимо рассматривать все ее составляющие – компетентность, нравственность, инициативность и мастерство – как взаимосвязанную систему, где каждый элемент усиливает и дополняет другой, формируя эффективный и социально значимый результат работы.

Профессиональная квалификация специалиста формируется как результат уже достигнутого уровня профессионального образования. На начальной стадии она отражает базовую подготовленность выпускника, объединяющую общие и профессиональные знания, которые признаются достаточными для выполнения требований выбранной отрасли деятельности. По мере практической реализации профессиональных обязанностей квалификация специалиста эволюционирует, приобретая новые качества и углубляя уже существующие компетенции.

Процесс становления квалификации тесно связан с развитием образовательной базы личности. Сначала формируется общая образованность, включающая осознание собственных профессиональных интересов и склонностей, которая затем трансформируется в специализированные профессиональные знания и навыки. Когда профессиональное самосознание индивида достигает зрелого уровня, приобретенная специальная подготовка становится основой для признания его профессиональной квалификации как полноценной и соответствующей требованиям современного трудового рынка [27, с. 116].

При реализации профессиональной деятельности у специалистов происходит не просто накопление знаний и практических навыков – формируется глубокое взаимодействие между их образованностью, индивидуальными особенностями и уровнем самосознания. Компетентность, нравственные ориентиры и проявляющаяся личная инициатива становятся фундаментом для возникновения профессионального мастерства, которое в свою очередь опирается на предыдущие достижения в образовании и развитии личности.

Отношение специалиста к изменениям в собственной квалификации играет ключевую роль: положительная оценка достигнутого способствует укреплению профессионального самосознания, тогда как ощущение недостаточности стимулирует самоанализ и поиск новых путей совершенствования. Взаимосвязь профессионального самосознания и динамики квалификации очевидна – чем активнее развивается квалификация, тем сильнее формируется осознанность профессиональной позиции. Более того, осознание неиспользованных возможностей и стремление к их реализации выступает внутренним драйвером дальнейшего повышения уровня профессиональной подготовки и мастерства [15, с. 195].

На основе изложенного, следует выделить два вида квалификации. первый вид – формальная. Данный вид квалификации подтверждается наличием соответствующего сертификата о прохождении обучения. В нем

описаны те минимальные умения, а также объем полученных профессиональных знаний, которые достаточны для ведения педагогической деятельности по направлению обучения. При этом, у педагога может быть гораздо больше фактических знаний, умений и навыков данной сфере, но в формальной квалификации это не отражается. Это так называемая фактическая квалификация. То есть обе характеристики имеют общую знаниевую основу, но разные смыслы.

Формальной квалификацией определяется правовой и образовательный статус педагога ДОО. Дальнейшее развитие подразумевает как личностное, так и профессиональное совершенствование но может быть абсолютно не связано с изменением уровня формальной квалификации. Для повышения эффективности результатов педагогического труда более важным является уровень фактической квалификации педагогов дошкольной образовательной организации [64, с. 116].

Профессия педагога предполагает постоянное развитие личности и профессиональной компетентности, что включает обновление знаний, освоение современных образовательных технологий и внедрение инновационных методов обучения и воспитания. Такие процессы становятся возможными только в условиях непрерывного образования, где важную роль играет система повышения квалификации.

Обучение педагогов в рамках повышения квалификации может осуществляться на разных уровнях – как формальном, так и неформальном.

В законодательной плоскости это закреплено в статье 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», где программы повышения квалификации определяются как инструменты совершенствования профессиональных навыков, приобретения новых компетенций и повышения уровня квалификации специалиста в соответствии с требованиями современной образовательной практики [65].

По мнению В. М. Полонского, повышение квалификации представляет собой одну из форм профессионального развития, ориентированную на углубление теоретических знаний и совершенствование практических навыков, необходимых для соответствия требованиям государственных образовательных стандартов [48, с. 129].

С. Н. Ларин подчеркивает, что повышение квалификации тесно связано с характером выполняемой работы и изменением ее содержания, а также с естественным устареванием знаний. Он рассматривает этот процесс как механизм поддержания и обновления навыков до уровня, требуемого организацией в условиях динамично меняющейся профессиональной среды [35].

И. В. Зотова предлагает понимать повышение квалификации как непрерывный процесс личностного и профессионального развития педагогов, обусловленный возрастающими требованиями со стороны семьи, общества и государства к качеству дошкольного образования [28, с. 75].

Потребность педагогов в постоянном профессиональном развитии, обновлении знаний и внедрении современных методов обучения и воспитания подчеркивает ключевую роль непрерывного образования, в том числе повышения квалификации, как неотъемлемого элемента их профессиональной практики.

При рассмотрении педагогов как особой категории обучающихся можно выделить ряд характерных черт, которые формируют их профессиональный профиль. Согласно Д.Ф. Ильясову, педагоги представляют собой взрослых специалистов, обладающих сформированной профессиональной подготовкой и определенной специальностью, зарекомендовавших себя как компетентные профессионалы. Их отличает богатый жизненный и профессиональный опыт, включающий практику преподавательской деятельности, участие в курсах повышения квалификации и переподготовки. Важной характеристикой является

высокая и целенаправленная мотивация к совершенствованию профессиональных навыков, а также стремление к постоянному практическому применению приобретенных знаний и умений. Кроме того, педагоги предъявляют повышенные требования к качеству образовательных программ и результатам собственного обучения, что обеспечивает эффективное развитие их профессиональной компетентности [31, с. 31-32].

Непрерывное образование и повышение квалификации педагогов дошкольных учреждений выступают основным источником обновления профессионального опыта и расширения практических возможностей специалистов. Согласно исследованиям Р. Н. Досаевой, Е. А. Подосинниковой и Т. А. Соседенко, участие в таких программах позволяет педагогам и руководителям получать новые знания, навыки и умения, необходимые для успешного функционирования в современной образовательной среде.

Ключевой составляющей квалификации педагогов является профессиональная компетентность, которая формируется на пересечении теоретической подготовки и нравственных ориентиров, обеспечивая способность специалиста эффективно реализовывать свои функции. Повышение квалификации, как особая форма профессионального развития, предоставляет возможность в сжатые сроки усвоить смысл изменений в образовательной системе дошкольного уровня, а также восполнить пробелы в компетенциях, необходимых для соответствия требованиям государственных стандартов. Этот процесс способствует не только углублению профессиональных знаний, но и формированию устойчивых навыков, делая участие в нем обязательным элементом профессиональной траектории каждого педагога.

Заинтересованность педагогов ДОО в повышении своей квалификации обусловлена стремлением к карьерному росту, повышением конкурентоспособности на рынке труда, потребностью в ознакомлении с

особенностями новых педагогических технологий. Однако, содержательные (реализация способностей) и достигательные (повышение квалификации) ценности труда входят в ядро ценностей лишь у незначительного числа работников [1, с. 4].

По мнению М. П. Нечаева и Г. А. Романовой, повышение квалификации педагогов представляет собой процесс, который дает возможность ознакомиться с разнообразными подходами к обучению дошкольников, освоить методы взаимодействия с родителями, а также участвовать в разработке и реализации учебной документации в рамках творческой и сложной профессиональной деятельности [44, с. 46].

Л. И. Аббасова подчеркивает, что повышение квалификации педагогов дошкольных учреждений является ключевым элементом единой государственной системы подготовки педагогических кадров. Она рассматривает этот процесс как комплексный и творческий, направленный не только на практическое обучение методам работы с детьми, но и на постоянное совершенствование профессиональной компетентности специалистов [1, с. 5].

Повышение квалификации педагогов выступает как стратегический инструмент формирования непрерывного профессионального развития, обеспечивающего системное укрепление их компетентности. Этот процесс ориентирован на совершенствование образовательной практики и повышение качества работы образовательных учреждений за счет актуализации теоретических знаний и освоения современных методик педагогической деятельности. В условиях постоянно возрастающих требований к профессиональной подготовке специалистов такое обучение становится необходимым для поддержания и расширения уровня квалификации, а также для адаптации к новым образовательным стандартам и практикам.

Законодательство об образовании предполагает, что профессиональная переподготовка и осуществление повышения

квалификации одновременно относятся как к правам, так и к обязанностям педагогических работников. Обучение педагогических работников организовывается в разных случаях. Это может быть внедрение ФГОС, выявленное несоответствие квалификации занимаемой должности, последующая аттестация и другие причины [65].

В соответствии с положениями Федерального закона № 273-ФЗ, государственные органы и образовательные учреждения несут ответственность за создание условий для профессионального обучения сотрудников посредством программ дополнительного профессионального образования (п. 3 ч. 1 ст. 6, п. 9 ч. 1 ст. 8, п. 5 ч. 3 ст. 28). Финансирование этих мероприятий должно быть предусмотрено в рамках норматива расходов на предоставление государственных и муниципальных образовательных услуг (ч. 2 ст. 99 данного закона) [65].

В общем порядке инициатива в организации дополнительного профессионального образования принадлежит работодателю, который оценивает потребность своих сотрудников в повышении квалификации. При этом законодательство Российской Федерации предусматривает случаи, когда проведение обучения становится обязательным: если освоение дополнительных знаний и навыков является необходимым условием для выполнения сотрудниками конкретных видов профессиональной деятельности (ст. 196 Трудового кодекса РФ). Так в статье Федерального закона «Об образовании определены обязанности работодателя повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в год в форме дополнительного профессионального образования.

Основные задачи повышения квалификации педагогов заключаются в формировании и совершенствовании их профессиональных и педагогических компетенций. Ключевыми направлениями являются:

- развитие педагогического мастерства и овладение комплексом профессиональных навыков;

- углубление теоретической базы и практических знаний с учетом достижений современной науки, техники и образовательных технологий;
- модернизация методов, форм и инструментов обучения, а также внедрение инновационных подходов в процесс профессионального образования;
- совершенствование педагогических технологий и интеграция современных методических разработок;
- укрепление ведущих профессиональных умений, формирование творческого потенциала, развитие личностных и профессиональных качеств педагогов, а также повышение их научного и исследовательского потенциала.
- выработка конкретных предложений по совершенствованию учебного процесса, внедрению в практику обучения передовых достижений науки, техники и производства [59, с. 310].

Значение повышения квалификации для образовательной организации заключается в обеспечении более гибкого реагирования персонала на изменения социально-экономической среды и требования рынка, что повышает стратегическую ценность человеческих ресурсов. Кроме того, участие сотрудников в программах повышения квалификации способствует повышению качества и эффективности работы, снижению травматизма, оптимизации затрат и себестоимости, а также облегчает внедрение новых направлений деятельности учреждения. Повышение квалификации также способствует укреплению приверженности сотрудников организации и сокращению текучести кадров, одновременно обеспечивая распространение ценностей и норм организационной культуры и поддерживая реализацию стратегических целей образовательной организации [47, с. 73].

Значение для самого работника проявляется в расширении профессиональных компетенций и росте квалификации, что повышает удовлетворенность собственной трудовой деятельностью, открывает новые

карьерные возможности внутри учреждения и за его пределами, а также способствует повышению самооценки и уверенности в собственных профессиональных силах [47, с. 74].

В психолого-педагогических исследованиях особое внимание уделяется проблеме повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений. Данный процесс ориентирован на последовательное развитие профессиональных знаний, умений и навыков, а также на укрепление педагогического мастерства. Отличительной чертой повышения квалификации является то, что участники уже обладают определенным уровнем теоретической подготовки и практического опыта, что формирует у них критическое отношение к образовательному содержанию. В результате обучение становится целенаправленным: педагоги концентрируются на освоении именно тех знаний и навыков, которые наиболее значимы для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

Повышение квалификации педагогов ДОО в системе внутриорганизационного обучения, осуществляется в процессе методической работы.

1.2 Характеристика процесса методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации

В дошкольных образовательных учреждениях методическая работа выступает как системно организованная деятельность, направленная на повышение эффективности образовательного процесса и укрепление профессиональной компетентности педагогов. По мнению Л. А. Бахтуриной, А. И. Васильевой и И. И. Кобининой, она представляет собой целостный и творческий процесс, в ходе которого воспитатели

осваивают современные методы и приемы взаимодействия с детьми, формируя при этом практические навыки профессиональной деятельности [11, с. 63]. Центральное значение методической работы заключается в комплексном управлении педагогическим процессом – включая планирование, контроль и рефлексию – с целью обеспечения гармоничного развития ребенка и системного совершенствования педагогического мастерства.

В исследованиях Н. А. Виноградовой и Н. В. Микляевой методическая работа в дошкольных образовательных организациях рассматривается как компонент системы сопровождения педагогов. Особое внимание уделяется интеграции и систематизации основ педагогики для детей дошкольного возраста, а также поддержке индивидуального развития воспитанников и профессионального совершенствования педагогов. Авторы подчеркивают, что методическая работа выполняет ключевую функцию в организации целостного образовательного процесса, обеспечивая достижение запланированных результатов и повышение компетентности и мастерства специалистов [16, с. 40].

Понятие «методическое сопровождение» в психолого-педагогическом контексте определяется как комплексная технология социально-психологической поддержки личности. Так, М. Р. Битянова, Е. И. Казакова, Н. А. Менчинская, В. С. Мухина, Ю. В. Слюсарев, Л. М. Шипицина и И. С. Якиманская рассматривают сопровождение как систему действий, направленных на обеспечение профессионального и личностного развития индивида [22, с. 38].

Н. С. Глуханюк уточняет, что сопровождение представляет собой метод создания условий, способствующих принятию оптимальных решений в ситуации актуального выбора, при этом основной акцент делается на ответственности самого субъекта за свое профессиональное становление [17, с. 154].

Согласно М. Р. Битяновой, сопровождение можно рассматривать как философию профессиональной деятельности, которая позволяет объединить цели педагогической практики и сосредоточить внимание на ключевом – личности ребенка [51, с. 99].

Е. А. Тютинина определяет основное назначение сопровождения как создание таких социально-педагогических условий, при которых каждый ребенок способен быть активным субъектом своей жизни, проявляя самостоятельность в деятельности, общении и внутреннем мире. Важной задачей в этом контексте является формирование образовательной среды, способствующей успешному обучению и гармоничному психическому развитию воспитанников, где значимость личного выбора и самоопределения выступает базовым принципом сопровождения [51, с. 100].

Е. И. Казакова и Л. М. Шипицина акцентируют внимание на различии понятий «процесс сопровождения», «метод сопровождения» и «служба сопровождения». Процесс сопровождения трактуется как совокупность последовательных действий, позволяющих субъекту осознанно сделать выбор, принять решение и нести ответственность за его реализацию [22, с. 37].

Метод сопровождения в педагогической практике можно рассматривать как организационно-педагогическую стратегию, обеспечивающую создание условий, при которых субъект способен самостоятельно принимать оптимальные решения в разнообразных жизненных и профессиональных ситуациях. На практике этот метод представляет собой инструмент реализации процесса сопровождения, который объединяет четыре взаимосвязанных функции: выявление и анализ актуальных проблем, предоставление информации о возможных подходах к их разрешению, консультативное сопровождение на этапе принятия решений и поддержка реализации разработанных планов действий.

Эффективное применение метода строится на соблюдении ряда принципов: рекомендации должны носить характер ориентировочных советов, приоритет отдается интересам сопровождаемого, процесс носит непрерывный и междисциплинарный характер, а также предусматривает постепенное предоставление автономии субъекту. Придерживаясь этих положений, возможна реализация как индивидуального, так и комплексного системного сопровождения, направленного на формирование самостоятельного принятия решений и профессионального роста [36, с. 129].

В работе термин «сопровождение» рассматривается в контексте «методического».

В научной литературе термин «сопровождение» все чаще рассматривается в рамках методической деятельности, что позволяет выделить понятие «методическое сопровождение» как особую категорию, отличную от традиционной «методической работы». Согласно Л. И. Фалюшиной, методическое сопровождение в дошкольных учреждениях трактуется как взаимодействие между педагогом-советником и воспитателем, направленное на решение профессиональных задач, связанных с образовательной деятельностью [64, с. 43].

К. Ю. Белая акцентирует внимание на том, что методическое сопровождение представляет собой сложную систему взаимосвязанных мероприятий, которые опираются на научные разработки и современную практику дошкольного образования [6, с. 74]. По мнению авторов, ключевой задачей методического сопровождения является предоставление практической поддержки педагогам в совершенствовании форм и методов работы с детьми. Эффективность таких действий определяется не количеством реализованных мероприятий, а реальными результатами образовательного процесса и качеством педагогической деятельности в дошкольной организации.

О. Г. Ридецкая рассматривает методическое сопровождение как комплексный процесс, включающий изучение, формирование, развитие и коррекцию профессионального становления личности. Центральная цель этого процесса заключается не только в предоставлении своевременной поддержки и помощи, но и в формировании у субъекта способности самостоятельно преодолевать возникающие трудности, осознанно относиться к своему профессиональному росту и становиться полноценным участником собственной профессиональной деятельности [52, с. 64].

В. А. Сластенин трактует методическое сопровождение как процесс активного наблюдения, консультирования и личностного участия, при котором создаются условия для максимальной самостоятельности обучающегося в проблемных ситуациях, тогда как роль педагога носит скорее поддерживающий характер и ограничивается минимальным вмешательством [50, с. 196].

Современные подходы к методическому сопровождению выделяют два основных направления его развития: психолого-педагогическое, ориентированное на личностное и профессиональное становление участников образовательного процесса, и информационно-педагогическое, направленное на организацию обмена знаниями и освоение современных образовательных технологий.

Суть методического сопровождения в дошкольных образовательных организациях заключается в создании условий для системной практической поддержки педагогов, направленной на повышение их профессиональной компетентности и совершенствование качества образовательного процесса.

В современных условиях значимость методического сопровождения возрастает по нескольким направлениям. Во-первых, оно позволяет оперативно совершенствовать образовательное содержание, внедряя инновационные подходы в программно-методическое обеспечение, педагогические технологии и методики работы с детьми дошкольного возраста, а также оптимизировать организацию педагогической

деятельности через использование более эффективных методов, приемов и форм взаимодействия [60, с. 112].

Во-вторых, методическое сопровождение становится инструментом вовлечения педагогов в управленческую деятельность внутри ДОО, включая координацию образовательного процесса, совершенствование среды группы, реализацию современных образовательных программ. Это требует от специалистов более высокого уровня профессиональной компетентности и готовности к постоянному профессиональному росту.

В-третьих, гуманистические и социально-ценностные подходы, предполагающие признание личности человека высшей ценностью, формируют через методическое сопровождение новый стиль взаимоотношений всех участников образовательного процесса. Индивидуализация обучения, переход от коллективных к персонализированным формам работы, использование мягких педагогических требований и эмоционально насыщенного взаимодействия создают благоприятные условия для развития как педагога, так и ребенка, способствуя их саморазвитию и личностному становлению.

Методическое сопровождение в контексте повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций можно рассматривать как комплексную систему мер, направленных на формирование и развитие профессионального потенциала педагогического состава. Эта деятельность опирается на современные достижения педагогической науки и передовой практики, интегрируя их в процесс обучения, консультирования и поддержки педагогов. Центральным аспектом методического сопровождения выступает стимулирование творческих способностей и профессиональной компетентности специалистов.

Система работы ДОО находится в тесной зависимости от квалификации и профессионального уровня педагогов, поэтому значимость методического сопровождения существенно возрастает. Оно обеспечивает создание условий для системного роста как индивидуальной

компетентности каждого специалиста, так и коллективного потенциала педагогического коллектива в целом [9, с. 49].

Методическая деятельность педагогов начинается с постановки целей, которые определяют направление всех последующих действий. В педагогической литературе целеполагание рассматривается многими исследователями, в том числе К. Ю. Белой, Л. И. Ильенко, Н. В. Немовой, О. А. Скоролуповой и П. И. Третьяковым. Основная суть методической работы сводится к оказанию системной поддержки педагогам и педагогическому коллективу, направленной на развитие их профессиональных компетенций и повышение эффективности образовательного процесса. Все прочие задачи методической работы выступают вспомогательными средствами, с помощью которых реализуется главная цель [5, с. 62].

Для успешного достижения этой цели крайне важно заранее определить исходный уровень профессиональной подготовки педагогов. Диагностирование позволяет корректно формулировать цели, разрабатывать план действий и организовывать методическую работу таким образом, чтобы она способствовала постепенному укреплению компетентности педагогического коллектива и повышению качества образовательной деятельности в целом.

Методическое сопровождение педагогической деятельности преследует несколько ключевых направлений:

1. Совершенствование профессионального мастерства каждого воспитателя.
2. Стимулирование творческого потенциала всего педагогического коллектива.
3. Повышение результативности и качества образовательного процесса в целом.

Важным аспектом является то, что содержание методического сопровождения должно быть выстроено с учетом конкретных задач и целей

конкретного дошкольного учреждения, закрепленных в его Уставе, программе развития и годовом плане. Исследователи С. Ф. Багаутдинова, Л. Н. Буйлова и С. В. Кочнева акцентируют внимание на том, что при разработке содержания методического сопровождения следует исходить из функциональной структуры образовательного процесса [10].

С точки зрения компетентностного подхода, содержание методического сопровождения рассматривается В. П. Дубровой и Е. П. Милашевич как совокупность компонентов профессиональной компетентности педагога: социально-психологическая компетентность, педагогическая компетентность, а также национальная, речевая и бытовая компетентности, формирующие всестороннюю готовность специалистов к качественной реализации образовательной программы [21, с. 32].

Существует альтернативный подход к определению содержания методического сопровождения. В. А. Беляева и А. А. Петренко предлагают рассматривать этот процесс как многогранное развитие профессионализма педагогов, обусловленное сочетанием внешних и внутренних факторов. К внешним факторам они относят социально-культурную среду и динамичную образовательную систему, где необходимо учитывать актуальные условия и тенденции развития дошкольного образования. Внутренние факторы включают в себя самовоспитание, самообразование и саморазвитие педагогов, ориентированные на соответствие требованиям ФГОС.

Эффективность методического сопровождения во многом зависит от организации работы методической службы ДОО. Такая служба функционирует как интегрированная система взаимосвязанных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов, раскрытие их творческого потенциала и повышение компетентности. В результате правильно выстроенной методической работы повышается качество образовательного процесса, укрепляются воспитательные и развивающие аспекты, улучшаются показатели

социализации и здоровья детей, а также обеспечивается гармоничное формирование их личностных и когнитивных качеств.

Методическое сопровождение реализуется через несколько взаимосвязанных фаз: выявление потребностей и проблем (диагностическая), учет психологических особенностей педагогов (психологическая), внедрение изменений и новых подходов (преобразующая), а также анализ и корректировка достигнутых результатов (рефлексивная). В этом процессе привычные функции методиста трансформируются: формируются объекты и направления сопровождения, подбираются эффективные средства, выстраиваются тактики и разрабатывается общая стратегическая линия развития педагогического коллектива [39, с. 74].

Эффективное сопровождение предполагает согласование с образовательной средой и программами современного поколения, включая инновационные методические пособия, технические средства и игровые материалы. Оно направлено на практическую поддержку воспитателей, позволяя им организовывать образовательный процесс на высоком профессиональном уровне. Методическая служба становится каналом доступа педагогов к актуальной научно-методической информации и способствует оперативному внедрению инноваций. Важной составляющей является система стимулирования профессионального роста, которая одновременно развивает творческий потенциал педагогов и повышает качество их педагогической деятельности, создавая условия для устойчивого совершенствования образовательного процесса и развития воспитанников.

В работе под редакцией М. Н. Певзнера и О. М. Зайченко «Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия» основное внимание уделяется различным формам поддержки педагогов: консультированию, модерированию, индивидуальной и групповой супервизии. Модерирование рассматривается

как деятельность, направленная на выявление скрытого потенциала работника, развитие его профессиональных и личностных возможностей через специальные технологии, обеспечивающие свободный обмен мнениями и совместное принятие обоснованных профессиональных решений [43, с. 60].

В целом, методическое сопровождение трактуется как комплексная деятельность, целью которой является укрепление профессионального мастерства педагогов и повышение результативности образовательного процесса в дошкольной организации. Оно выступает ключевым механизмом работы с педагогическим коллективом, создавая условия, при которых сопровождаемый становится активным участником собственного развития. При этом субъектом развития может быть как отдельный педагог, так и образовательная система в целом. Методическое сопровождение – это не просто оказание помощи, а динамичный процесс взаимодействия, в ходе которого формируются решения и действия, способствующие профессиональному и личностному прогрессу сопровождаемого.

1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Проведенное теоретическое исследование позволило нам сформулировать организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО.

Мы считаем, что методическое сопровождение повышения квалификации педагогов ДОО будет эффективным, если реализовать следующие организационно-педагогические условия:

1. Применение дифференцированного подхода к разным категориям кадрового состава дошкольного образования – данный подход предполагает внедрение системы повышения квалификации с учетом таких

показателей как образование, профессиональный стаж, занимаемая должность и т.д.

2. Использование инновационных методик работы с педагогами.

Дадим характеристику этим условиям.

Применение дифференцированного подхода к повышению квалификации педагогов ДОО предполагает индивидуализацию образовательных программ, ориентированных на специфические потребности каждого педагога.

Дифференцированный подход определяется как фундаментальное основание деятельности, смысл которого заключается в разделении, расчленении целостного образовательного процесса на определенные уровни, ступени с учетом индивидуально-типологических особенностей обучающихся.

М. В. Артюхов под дифференцированным обучением подразумевает способность педагогов учитывать индивидуальные особенности учащихся, ставя перед учениками индивидуальные образовательные цели, обеспечивая им разные условия и время обучения. Схожее мнение по этому вопросу высказывает В. И. Загвязинский, рассматривая дифференцированный подход как основной метод работы с учащимися, группами учеников, проявляющийся в особенности организации учебной работы, различной по объему, содержанию, сложности, приемам и методам. Исследуя возможности дифференцированного обучения, С. Ф. Бурухин и Е. Ю. Незнакова отметили учебно-воспитательные и здоровьесберегающие преимущества отдельного обучения перед традиционным [53, с. 109-110].

Приступая к осуществлению дифференциации образования, изначально необходимо четко определиться с теми основаниями, которые могут быть избраны для классификаций и группировок:

– индивидуально-типологические особенности личности (общие и специальные способности и интересы, склонности, психофизиологические и интеллектуальные особенности и др.);

- особенности социально-культурного положения (пол, возраст, место жительства, национальная и религиозная принадлежность, социальное и имущественное положение и т.д.);
- особенности профессиональной деятельности (специальность, стаж, квалифицированность и т.п.).

Максимальный учет таких особенностей позволяет достаточно успешно формировать «неслучайные» индивидуальные траектории образования (повышения квалификации в том числе): индивидуальные, групповые, коллективные формы взаимодействия, которые обеспечивают эффективность, оптимальность и комфортность профессионального и личностного роста человека [61, с. 39].

Дифференцированный подход в повышении квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений учитывает несколько ключевых факторов, таких как уровень образования, профессиональный стаж, занимаемая должность, квалификационная категория, а также личные и профессиональные особенности педагогов.

Уровень образования играет важную роль в разработке программ, так как педагоги с разным уровнем образования (высшее или среднее специальное) и разной специализацией (например, воспитатель, логопед или дефектолог) требуют различных подходов к обучению. Кроме того, профессиональный стаж также является важным аспектом, поскольку опыт работы в дошкольном образовании позволяет учитывать уже имеющиеся знания и практические навыки педагогов, а также их потребности в дальнейшем профессиональном росте на разных этапах карьеры.

Занимаемая должность также влияет на подход к повышению квалификации. Например, требования к воспитателям, методистам или старшим воспитателям могут существенно различаться, в зависимости от их роли в образовательном процессе. Это подразумевает необходимость создания индивидуализированных программ, которые соответствуют особенностям каждой должности. Уровень квалификации, включая наличие

квалификационной категории, также является важным ориентиром при составлении программ повышения квалификации, поскольку педагоги с разными категориями (первая, высшая) или без категории требуют различных типов подготовки [46, с. 476].

Кроме того, важно учитывать профессиональные и личные особенности педагогов, такие как их мотивация к обучению, интересы и потребности в профессиональном развитии, а также различные особенности восприятия и усвоения материала. Таким образом, дифференцированный подход позволяет более эффективно организовать процесс повышения квалификации, делая его более целенаправленным и соответствующим личным и профессиональным потребностям каждого педагога.

В основе индивидуально-дифференцированного подхода положен модульный подход, основными направлениями которого являются мотивационно - ценностный, когнитивно - деятельностный и личностный компоненты.

Проводя экспресс-опросы, тестирование, наблюдения за деятельностью педагогов, анализ самообразования, результаты освоения детьми основной образовательной программы, удовлетворенность родителями образовательными услугами, степень готовности к усвоению нового, нам удалось выявить дефициты компетенций педагогов, для того чтобы самостоятельно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут с учетом потребностей и запросов [30, с. 315].

Изучение теории и практики организации методической работы на дифференцированной основе показывает, что деление педагогов на группы в зависимости от уровня их профессиональной подготовки традиционно осуществляется следующим образом:

1 группа: педагоги, которые по разным причинам не имели навыков инновационной деятельности, также, педагоги, не имеющие желания профессионально расти, по разным причинам, неготовность к новым формам взаимоотношений с детьми и организации детской деятельности,

которые повлекли в свою очередь снижение мотивации к инновационной деятельности и неготовностью к освоению нового содержания образования.

2 группа: молодые педагоги.

3 группа: педагоги 1 квалификационной категории

4 группа: педагоги высшего педагогического мастерства– новаторы, наставники [30, с. 315].

Для обеспечения дифференцированного подхода к развитию педагогов составляется долгосрочный перспективный план на предстоящий учебный год, в котором определяются сроки, формы и направления повышения квалификации, а также курсовой подготовки. На его основе формируются оперативные планы – месячные и недельные, позволяющие уточнять, корректировать и адаптировать мероприятия с учетом актуальной ситуации в образовательной организации.

Каждый педагог сосредотачивается на исследовании конкретной педагогической темы, связанной с воспитанием и обучением дошкольников, систематически собирает и анализирует материал, разрабатывает практические рекомендации. Такой подход способствует углублению профессионального самообразования, формированию навыков исследовательской и проектной деятельности, а также повышению уровня компетентности.

Особое значение имеет оформление наиболее ценных и успешных разработок в формате передового педагогического опыта. Это не только фиксирует результаты работы, но и выступает мотивирующим фактором для педагогов, стимулируя активное внедрение инноваций и повышение качества образовательного процесса.

Дадим характеристику второму условию гипотезы, использование инновационных технологии в методической работе с педагогами. Традиционные формы методической работы предполагают передачу информации, инструктаж, отчетность. Инновационные технологии, напротив:

- обеспечивают активное участие педагога;
- опираются на интерактивные, цифровые, коучинговые и проектные методы;
- создают условия для индивидуальных образовательных траекторий педагогов;
- делают процесс методического сопровождения гибким, адресным, динамичным;
- усиливают взаимодействие педагогов друг с другом, создавая сетевое профессиональное пространство.

Таким образом, основным отличием является то, что традиционные технологии рассматривают педагога как получателя, в то время как инновационные технологии превращают его в активного участника, исследователя и создателя собственного профессионального опыта.

Инновационные технологии – это совокупность методов, приемов и способов обучения, объединенных в системы и направленных на достижение высоких образовательных результатов посредством динамичных изменений в личностном развитии ребенка в современных условиях. Инновационные технологии позволяют выстраивать индивидуальные траектории профессионального развития, усиливают взаимодействие внутри педагогического коллектива, опираются на цифровые, проектные и коммуникативные методы [48, с. 182].

Виды инновационных технологий, которые используются в ДОО:

1. Интерактивные технологии (дискуссии, симпозиумы, педагогические ринги, деловые игры).
2. Коучинговые технологии (коучинг-сессии, индивидуальные траектории роста).
3. Цифровые образовательные технологии (виртуальные доски: Miro, Padlet, Jamboard; сервисы визуализации: Canva, MindMeister; облачные платформы).

4. Технологии дистанционного обучения (вебинары, онлайн-консультации, видеосеминары).

5. Проектные технологии (создание ментальных карт, разработка программ, кейс-метод).

6. Игровые и имитационные технологии (моделирование профессиональных действий).

7. Мультимедийные технологии (интерактивный контент, презентации, цифровые кейсы).

8. Технологии профессиональных сетевых сообществ (форумы, группы в профессиональных сетях, методические онлайн-клубы) [57, с.27].

Сравнение традиционных и инновационных технологий в методической работе с педагогами представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение традиционных и инновационных технологий в методической работе с педагогами

Критерий	Традиционные технологии	Инновационные технологии
Основная цель	Передача методических знаний, инструкций	Формирование профессиональных компетенций через активное взаимодействие и самообучение
Роль педагога	Пассивный слушатель, получатель информации	Активный участник, исследователь, создатель собственного опыта
Формы работы	Лекции, инструктажи, отчеты, традиционные семинары	Коучинг, тренинги, вебинары, педагогические ринги, симпозиумы, дистанционные мастер-классы
Методы	Репродуктивные, объяснительно-иллюстративные	Интерактивные, проектные, цифровые, кейс-метод
Использование цифровых технологий	Минимальное	Активное: виртуальные доски, онлайн-платформы, сетевые сервисы
Степень индивидуализации	Низкая: единые требования и темы	Высокая: индивидуальные задания, персональные траектории развития
Характер взаимодействия	Однонаправленное: от методиста к педагогу	Диалоговое, сетевое, совместное создание продукта
Результат	Формальное повышение квалификации	Рост компетентности, обмен опытом, творческая активность, профессиональное сообщество

Практика показывает, что наиболее результативными являются такие инновационные формы методического сопровождения, которые предполагают высокий уровень интерактивного взаимодействия. Интерактивное взаимодействие основано на активном включении педагогов в совместную деятельность. Оно предполагает:

- диалог и сотрудничество, а не одностороннюю подачу материала;
- совместное решение профессионально значимых задач;
- обсуждение, аргументацию собственных решений, рефлексию;
- интеграцию цифровых инструментов;
- развитие навыков коммуникации, проектирования и критического мышления.

Многообразие методов и форм методического сопровождения педагогов в процессе повышения квалификации в дошкольных организациях обусловлено, прежде всего, комплексностью поставленных задач и множественностью факторов, определяющих специфику функционирования каждого конкретного образовательного учреждения. Они вытекают из объективных закономерностей процесса повышения профессиональной квалификации воспитателей, а именно:

- практическая направленность;
- системность и систематичность;
- оперативность и оптимальное сочетание различных форм и методов работы.

В процессе повышения квалификации применяются различные формы (лекции, семинары, практикумы, тренинги, игры, дистанционные web-семинары и конференции) и методы (практические, интерактивные, мультимедийные и др.). Активно внедряются мультимедийные и электронные образовательные ресурсы [57, с. 32].

Активно внедряются обучение, мультимедийные и электронно-образовательные ресурсы.

Практика показывает, что наиболее эффективными являются формы методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО, которые предполагают активность педагогов. Такие как, участие в работе сетевых сообществ, научно-методические конференции и круглые столы, мастер-классы, деловые игры, тренинги, разработка методических рекомендаций, дидактического материала для игр и занятий, презентаций-отчетов.

Приведем несколько инновационных форм повышения квалификации в работе с педагогами ДОО, которые на наш взгляд будут наиболее эффективными

Дистанционная коучинг-сессия – рассматривается как форма интерактивного профессионального взаимодействия, ориентированного на оказание консультативной и методической поддержки членам педагогического коллектива. Ее основное назначение заключается не в пассивной передаче готовых знаний, а в создании условий для самостоятельного поиска, анализа и освоения педагогических технологий. В условиях виртуального формата специалисты дошкольного образования получают возможность исследовать и адаптировать современные методики воспитания и обучения детей, анализировать практические кейсы и внедрять инновационные подходы в свою деятельность.

Эффективность дистанционного коучинга во многом определяется организацией информационно-ресурсной среды. В частности, педагогам предоставляется доступ к электронным библиотечным системам (Национальная электронная библиотека, Российская государственная библиотека, Президентская библиотека имени Б. Н. Ельцина), а также к подпискам на специализированные электронные издания («Дошкольное воспитание», «Начальная школа» и др.),

В рамках коучинг-сессии педагоги работают над коллективным решением проблемного задания, одновременно устраняя индивидуальные образовательные пробелы. На основе предварительной диагностики организатор формирует перечень тематических направлений, требующих проработки каждым участником. При выполнении коллективной задачи каждый педагог реализует индивидуальный фрагмент работы, для чего изучает заранее определенную тему.

Организатор коучинг-сессии подготавливает персонализированный комплект литературы с гиперссылками на необходимые ресурсы, обеспечивая доступ к научно-методической информации. До начала совместной работы каждому педагогу предоставляется краткая индивидуальная консультация (3–5 минут), направленная на инструктаж. В ходе консультации может применяться метод тренинга, предусматривающий акцентирование внимания на сильных сторонах педагогической компетентности участника, а также выявление и обозначение аспектов, требующих целенаправленного развития [37, с. 134].

Интерактивный симпозиум представляет собой организованное обсуждение, в рамках которого педагоги выступают онлайн с краткими докладами, содержащими четко сформулированные тезисы. При этом выступающий обязан обосновывать свою позицию, опираясь на аргументы, и быть готовым к профессиональной дискуссии с коллегами. Данный формат методического взаимодействия способствует выявлению различных точек зрения и поиску компромиссных решений по спорным вопросам [56, с. 34].

Педагогический ринг рассматривается как инструмент диагностики уровня профессиональной эрудиции педагогов в конкретной области деятельности [10, с. 98]. Участники работают в командах, отвечая на вопросы в формате «блиц-опроса», что стимулирует развитие навыков аргументации, быстрого анализа информации и умения отстаивать собственную позицию в коллективном обсуждении.

Алгоритм реализации педагогического ринга в дистанционном формате предполагает последовательное выполнение нескольких этапов. На первом этапе участникам демонстрируется проблемная ситуация или задача, требующая разработки практического решения, например, составления методической памятки или инструкции. Второй этап включает инструктаж по использованию цифровых сервисов и платформ (MindMup, MindMeister, Canva и др.) для визуализации и структурирования решения.

На третьем этапе участники распределяются по индивидуальным или групповым виртуальным залам в Zoom, Google Meet или аналогичных сервисах, где осуществляют подготовку ответа. Четвертый этап заключается в презентации результатов выполненной работы, после чего организатор проводит оценку и подводит итог.

Особенностью педагогического ринга является возможность участия каждого педагога или группы в блиц-опросе, где требуется аргументировать актуальность предложенного решения. Такой подход активизирует интеллектуальные способности участников и формирует навыки быстрого анализа, принятия решений и обоснования профессиональных позиций, что позволяет рассматривать метод как вариант «педагогического экспромта» [38, с. 13].

Дистанционные мастер-классы представляют собой интерактивные занятия, в которых педагоги получают возможность наблюдать и осваивать игровые модели профессиональных действий, а также имитировать педагогические практики в условиях методической работы. Основной акцент в таких мастер-классах делается на проектировании образовательных программ, создании педагогических условий и разработке дидактических средств.

Эффективная стратегия разработки этих компонентов предполагает формирование визуальных моделей, которые наглядно отображают цели, задачи и ожидаемые результаты профессиональной деятельности педагогов. Такие модели могут создаваться коллективно в формате ментальной карты

с использованием виртуальных досок и цифровых сервисов, например Google Workspace, что облегчает совместное планирование и усвоение информации [56, с. 35].

Виртуальная методическая служба организует деятельность педагогов через модерацию, распределяя функции и задачи с помощью совместных документов (например, Google Docs), где фиксируются ответственные за конкретные этапы работы. Каждый участник выполняет индивидуальные задания – формулирует цели, собирает необходимую документацию, создает таблицы с перечнем пособий – и размещает результаты на цифровых платформах для коллективного анализа (Google Jamboard, Padlet, Miro).

После этого педагогический коллектив совместно обсуждает содержание и структуру визуальной модели в виде ментальной карты, согласует ее блоки и схематическое оформление. При этом в качестве методической поддержки может использоваться метод кейсов, предполагающий разработку документов образовательного процесса с учетом различных педагогических условий, например адаптации программ для детей с особыми образовательными потребностями [32, с. 33].

Визуальная модель может включать не только схемы и блоки информации, но и алгоритмы профессиональной деятельности, например создание «Рабочей программы», планирование внеурочных мероприятий на месяц или год. В ходе дистанционных мастер-классов педагогический коллектив формирует общий банк данных, который становится результатом совместной работы. Такой подход способствует не только повышению информационной компетентности каждого участника, но и укрепляет взаимодействие внутри коллектива, создавая новый элемент корпоративной культуры – совместное развитие профессионального мастерства в онлайн-среде [56, с. 36].

Инновационные формы работы проявляются и в проведении тренингов. К числу новаторских решений можно отнести: уникальные

программы, адаптацию материалов для различных категорий педагогов, а также интеграцию элементов тренингов в другие формы образовательной деятельности, что повышает их эффективность и практическую значимость.

В структуру современных тренингов, применяемых в рамках методического сопровождения, включаются разнообразные компоненты, направленные на всестороннее развитие профессиональных и личностных компетенций педагогов. Среди них выделяются:

1. Поведенческие элементы, ориентированные на практическое отработку профессиональных навыков.

2. Рефлексивные компоненты, способствующие развитию способности к самоанализу и рефлексии профессиональных действий.

3. Коммуникативные блоки, направленные на формирование и совершенствование навыков активного слушания и эффективной коммуникации.

4. Релаксационные техники, обеспечивающие освоение методов саморегуляции и снижения стрессовой нагрузки.

5. Другие функциональные элементы, интегрируемые в тренинговую программу в зависимости от целей и специфики образовательного процесса.

Таким образом мы дали характеристику организационно-педагогическим условиям методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО.

Апробация этих условий является задачей нашего экспериментального исследования.

Выводы по главе 1

Процесс повышения квалификации выступает как структурированный путь накопления профессиональных знаний, практических умений и компетентностей, интегрируемых в деятельность специалиста. Организованные образовательные мероприятия служат

инструментом ускоренного освоения этих компонентов. Основная цель повышения квалификации заключается в последовательном совершенствовании профессиональных знаний, углублении практических навыков и повышении уровня компетентности. Особенностью данного процесса является то, что участники, уже обладая базовыми знаниями и практическим опытом в своей профессии, могут критически воспринимать учебный материал, ориентируясь на получение именно тех знаний, которые необходимы им для дальнейшего совершенствования своей педагогической практики.

Методическое сопровождение образовательного процесса можно рассматривать как системную деятельность, направленную на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов с целью повышения эффективности и результативности работы дошкольного образовательного учреждения. Эта деятельность предполагает создание условий, при которых педагог выступает не только объектом поддержки, но и активным субъектом собственного профессионального роста. При этом понятие «субъект развития» охватывает как индивидуальные качества педагога, так и целостную образовательную систему. Методическое сопровождение выступает не просто как форма оказания помощи, а как сложный процесс взаимодействия между сопровождающим и сопровождаемым, результатом которого становится принятие решений и реализация действий, способствующих постепенному прогрессу и укреплению профессиональной самостоятельности педагога.

Организационно-педагогическими условиями методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной ДОО являются следующие:

1. Применение дифференцированного подхода к разным категориям кадрового состава дошкольного образования.
2. Использование инновационных методик работы с педагогами.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Цели, задачи и организация эмпирического исследования.

В первой главе исследования были рассмотрены теоретико-методологические основы проблемы методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО, раскрыта сущность организационно-педагогических условий и выявлены инновационные технологии, обеспечивающие эффективность профессионального развития педагогов. В соответствии с поставленной целью исследования, разработанной гипотезой и определенными задачами во второй главе представлена характеристика эмпирической работы, направленной на проверку результативности предложенных организационно-педагогических условий.

Для подготовки эмпирического исследования было изучено понятие «педагогический эксперимент» и специфика его использования в системе повышения квалификации педагогов. Как отмечают Ю. К. Бабанский, В. И. Загвязинский, И. П. Подласый и др., педагогический эксперимент характеризуется несколькими ключевыми особенностями:

- наличием запланированного вмешательства исследователя в процесс;
- возможностью многократного воспроизведения условий для проверки устойчивости выявленных закономерностей;
- точной регистрацией результатов, обусловленных действием исследуемого фактора;
- апробацией полученных данных в массовой педагогической практике [62, с. 54].

Общей целью эмпирической работы стала апробация организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО, включающих внедрение инновационных технологий, интерактивных форм профессионального взаимодействия и созданию эффективной цифровой методической среды.

В соответствии с целью были определены следующие задачи эмпирического исследования:

1. Определить исходный уровень профессиональной компетентности педагогов и степень их включенности в методическую работу и удовлетворенность методической работой.

2. Реализовать комплекс организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Оценить эффективность условий методического сопровождения, обеспечивающих повышение квалификации педагогов.

Эмпирическое исследование проводилось в естественных условиях функционирования ДОО с сохранением реального содержания профессиональной деятельности педагогов.

Апробация организационно-педагогических условий включала несколько этапов:

1. Констатирующий этап

Цель: выявить исходный уровень профессионального развития педагогов и определить состояние методического сопровождения в ДОО.

Задачи констатирующего этапа:

1. Определить показатели оценки профессиональной компетентности педагогов и эффективности методической работы.

2. Подобрать диагностические методики (анкетирование, тестирование, экспертная оценка, анализ продуктов деятельности).

3. Провести диагностику уровня профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов.

4. Сделать выводы о состоянии методического сопровождения в ДОО и уровне готовности педагогов к инновационным формам повышения квалификации.

Методы: анализ документации, анкетирование, тестирование, экспертное интервью, самооценка педагогов, анализ затруднений.

2. Формирующий этап

Цель: апробировать организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО.

Задачи формирующего этапа:

1. Реализовать комплекс условий, включающих инновационные технологии (коучинг, педагогические ринги, дистанционные мастер-классы, интерактивные симпозиумы).

2. Обеспечить участие педагогов в разработке методических продуктов и практическом применении новых технологий.

Методы: интерактивные формы обучения, коучинговые сессии, деловые игры, сетевые формы взаимодействия, семинары-практикумы, виртуальные мастер-классы.

3. Контрольный (итоговый) этап

Цель: оценить результаты внедрения организационно-педагогических условий и их влияние на повышение квалификации педагогов.

Задачи контрольного этапа:

1. Провести итоговую диагностику по тем же методикам, которые использовались на констатирующем этапе.

2. Сопоставить начальные и итоговые данные, провести интерпретацию результатов.

3. Выявить динамику профессионального развития педагогов и эффективность внедренных инновационных технологий.

Методы: анкетирование, сравнительный анализ, экспертная оценка, математическая обработка результатов, визуализация данных, метод обобщения.

Методики исследования

1. Методика диагностики профессиональной подготовленности воспитателя ДОО (по Н. В. Елжовой) [25]

Инструмент позволяет определить степень сформированности трех ключевых компонентов профессиональной компетентности: теоретической, методической и психологической подготовленности педагога. Каждый компонент представлен системой конкретных показателей, которые оцениваются экспертом по четырехбалльной шкале.

Процедура диагностики включает заполнение таблицы, в которой по каждому показателю педагог или эксперт выставляет оценку от 0 до 3 баллов. Шкала интерпретируется следующим образом: 0 баллов – отсутствие выраженности показателя; 1 балл – слабая выраженность; 2 балла – достаточный уровень развития; 3 балла – оптимальный уровень сформированности показателя. После выставления оценок рассчитывается сумма баллов по каждому блоку и выводится коэффициент развития по формуле:

$K1 = S / (12 \times 3)$ – теоретическая подготовленность;

$K2 = S / (13 \times 3)$ – методическая подготовленность;

$K3 = S / (14 \times 3)$ – психологическая подготовленность.

Общий показатель профессиональной подготовленности (К) определяется как среднее арифметическое трех полученных коэффициентов:

$K = (K1 + K2 + K3) / 3$.

Интерпретация результатов позволяет соотнести полученный коэффициент с одним из уровней профессиональной готовности педагога: оптимальный уровень (1–0,8), достаточный (0,79–0,6), критический (0,59–0,3), недопустимый (0,29 и ниже).

2. Оценка потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н. В. Немовой) [25].

Данная методика направлена на выявление уровня сформированности установки педагога на саморазвитие, осознание собственных профессиональных дефицитов, а также готовности к участию в инновационной методической деятельности. Анкета включает 15 утверждений, каждое из которых отражает один из аспектов профессионального саморазвития: рефлексия и самоанализ, стремление к приобретению новых знаний и опыта, активность в профессиональном общении, готовность к работе с инновациями, открытость новому, а также способность управлять собственным профессиональным ростом. Педагогу предлагается самооценить степень выраженности каждого утверждения по шкале от 0 до 5 баллов, где 0 – полное отсутствие качества, 5 – максимальная выраженность.

Интерпретация результатов осуществляется на основе суммарного балла, отражающего общий уровень потребности педагога в профессиональном развитии. При сумме 55 баллов и более педагог проявляет высокую степень мотивации к саморазвитию и активно реализует свои профессиональные потребности. Значение от 36 до 54 баллов указывает на отсутствие устойчивой системы профессионального роста. Педагог осознает необходимость развития, однако его активность носит непоследовательный и ситуативный характер. Низкий показатель – от 15 до 35 баллов – свидетельствует о состоянии «остановившегося развития», недостаточной готовности к изменениям и потребности в целенаправленной методической поддержке.

3. Анкетирование для педагогов.

Методика предназначена для оценивания удовлетворенности педагогами методической работы в ДОО и представляет собой опросник из 10 вопросов, направленных на определение стажа работы, отношения к методическим мероприятиям, уровня мотивации к профессиональному развитию, затруднений и ожиданий в области методической поддержки.

Анкета включает как альтернативные, так и открытые вопросы. Респондентам предлагается выбрать наиболее соответствующий их мнению вариант ответа, обвести его или подчеркнуть, а также дополнить информацию при необходимости. Вопросы анкеты охватывают несколько ключевых направлений:

- участие педагога в жизни детского сада (мероприятиях, акциях, методической деятельности);
- оценку значимости методической работы для профессионального роста;
- готовность применять новые знания на практике;
- понимание содержания методических мероприятий;
- мотивацию педагога к повышению квалификации;
- интерес к конкретным направлениям профессионального развития;
- оценку климата педагогического коллектива;
- предложения по совершенствованию методической работы.

4. Экспертная карта оценивания эффективности методической работы в ДОО (Г. В. Яковлева) [70]

Методика реализуется с помощью экспертной карты, включающей семь критериев: четкость постановки целей, обоснованность выбора форм методической работы, уровень аналитической деятельности, качество технических заданий, результативность методической работы, качество инновационной методической продукции и степень ее тиражируемости. Каждый критерий раскрывается через показатели (индикаторы), позволяющие оценить фактическое состояние методической работы по четырем уровням: оптимальному, достаточному, критическому и недопустимому.

Процедура оценивания предполагает заполнение экспертами карты, в которой по каждому показателю выставляется уровень соответствия – от 1 до 4 баллов. Методика позволяет выявить, насколько методическая работа

соответствует приоритетам развития ДОО, реализует ли индивидуальные запросы педагогов, обеспечивает ли инновационные процессы и развитие профессиональной компетентности коллектива. Итоговый балл отражает общий уровень эффективности: оптимальный, достаточный, критический или недопустимый.

На констатирующем этапе в эмпирическом исследовании приняли участие 9 педагогов МАДОУ «ДС «НЬЮТОН» г. Челябинска». Стаж работы педагогов от 2 до 11 лет. Возраст от 24 до 36 лет. Результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Персональные результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО

Испытуемый	Балл	Уровень
Педагог 1	0,80	оптимальный
Педагог 2	0,66	достаточный
Педагог 3	0,71	достаточный
Педагог 4	0,73	достаточный
Педагог 5	0,62	достаточный
Педагог 6	0,73	достаточный
Педагог 7	0,67	достаточный
Педагог 8	0,78	достаточный
Педагог 9	0,80	оптимальный

Таким образом, диагностика показала, что только 22 % опрошенных педагогов имеют оптимальный уровень профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. 78 % показали достаточный уровень (табл. 3). Наглядно результаты представлены на рисунке 1.

Таблица 3 – Результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО

Уровень	Кол-во	Процент
Недопустимый	0	0
Критический	0	0
Достаточный	7	78
Оптимальный	2	22

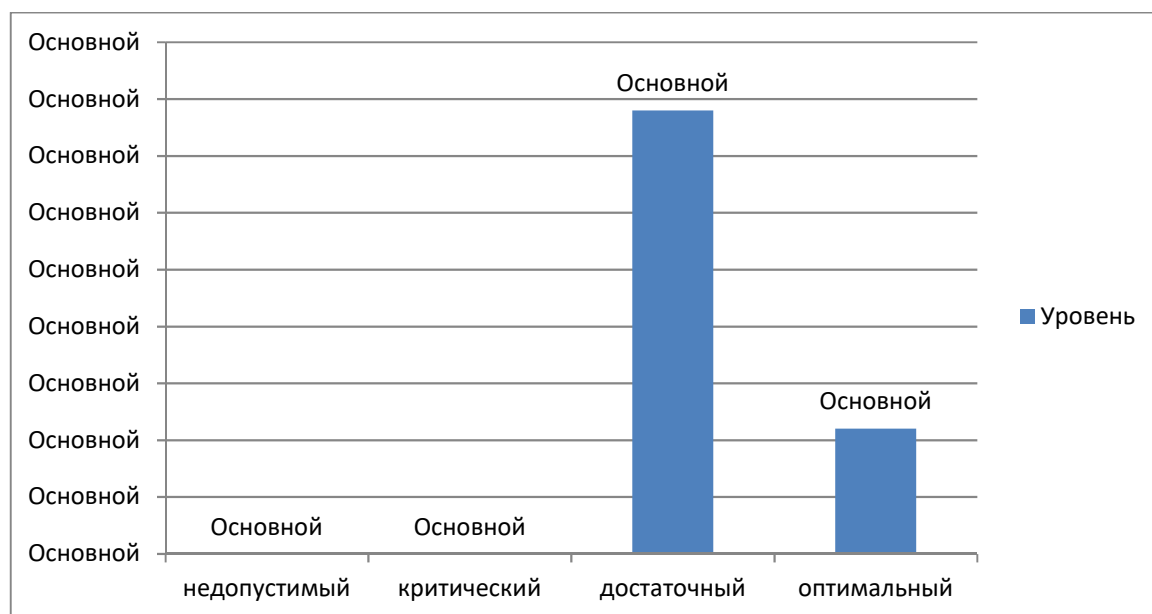


Рисунок 1 – Результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности

Результаты оценивания потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н. В. Немовой) показаны в таблицах 4, 5 и на рисунке 2.

Таблица 4 – Персональные результаты оценивания потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н. В. Немовой)

Испытуемый	Балл	Уровень
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Педагог 1	71	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 2	50	отсутствует сложившаяся система развития
Педагог 3	59	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 4	62	активно реализует свои потребности в саморазвитии

Продолжение таблицы 4

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Педагог 5	47	отсутствует сложившаяся система развития

Педагог 6	68	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 7	46	отсутствует сложившаяся система развития
Педагог 8	64	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 9	51	отсутствует сложившаяся система развития

По данной методике только у 4 педагогов (44%) отсутствует сложившаяся система развития. Остальные опрошенные (56%) активно реализуют свои потребности в саморазвитии (рисунок 2).

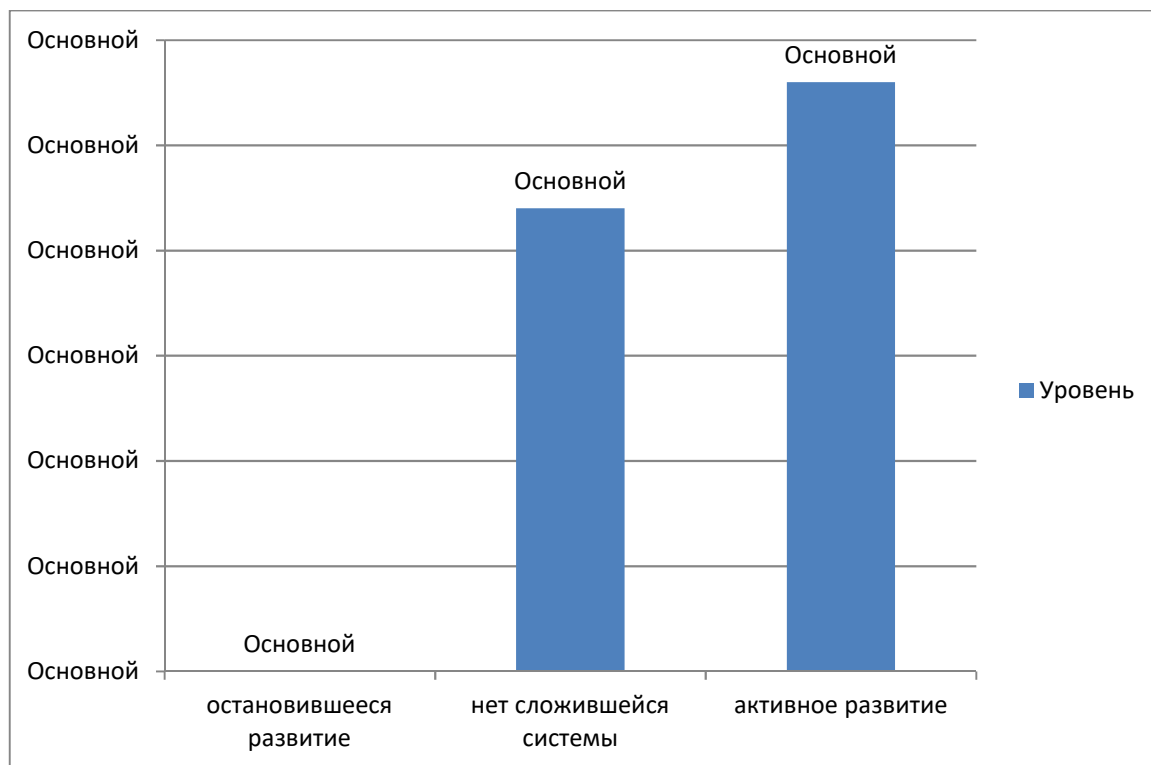


Рисунок 2 – Результаты оценивания потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н. В. Немовой)

Анализ анкетирования показал, что большинство педагогов имеют опыт работы от 3 до 10 лет (5 человек, 56 %), 3 педагога (33 %) работают до трех лет и 1 педагог (11 %) – более 10 лет. Это говорит о том, что в коллектив есть и молодые специалисты, и педагоги с большим опытом.

Таблица 5 – Результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО

Уровень	Кол-во	Процент
Остановившееся развитие	0	0

Нет сложившейся системы	4	44
Активное развитие	5	56

Практически все педагоги активно участвуют в жизни детского сада: 5 человек (56 %) отмечают, что стараются принимать участие во всех мероприятиях и акциях, еще 3 педагога (33 %) – участвуют только в методических мероприятиях, и лишь 1 педагог (11 %) старается избегать участия, если есть такая возможность.

Большинство педагогов (6 человек, 67 %) считают, что методические мероприятия способствуют их профессиональному развитию, помогая узнавать новое и актуализировать уже известные знания. Лишь незначительная часть респондентов (3 человека, 33 %) полагает, что предложения на таких мероприятиях часто знакомы, а 1 педагог (11 %) не видит в них пользы.

Что касается применения новых знаний на практике, 5 педагогов (56 %) активно внедряют полученную информацию, 3 педагога (33 %) используют отдельные приемы, а 1 педагог (11 %) не применяет новые идеи. В целом это свидетельствует о высокой практической ориентации педагогов и готовности к внедрению инноваций.

Содержание методических мероприятий большинству педагогов (5 человек, 56 %) представляется доступным и понятным, 3 педагога (33 %) испытывают затруднения в понимании некоторых материалов, а 1 педагог (11 %) считает их сложными.

Интерес к повышению компетентности в области неформального образования проявили 6 педагогов (67 %), и 3 педагога (33 %) не проявляют интереса. Среди предложенных направлений повышения квалификации наибольший интерес вызвали эффективная коммуникация (5 человек, 56 %) и работа в информационном пространстве (4 человека, 44 %). Также педагогов интересуют конфликтология (3 человека, 33 %), создание

современной презентации (3 человека, 33 %) и написание статей (2 человека, 22 %).

Результаты анкетирования педагогов на констатирующем этапе представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты анкетирования педагогов на констатирующем этапе

Показатель	Вопросы	Число педагогов	Процент
Опыт работы	Опыт работы 3–10 лет	5	56
	Опыт работы до 3 лет	3	33
	Опыт работы более 10 лет	1	11
Участие в методической работе	Активное участие во всех мероприятиях	5	56
	Участие только в методических мероприятиях	3	33
	Избегают участия	1	11
Роль методической работы	Методические мероприятия способствуют развитию	6	67
	Методические мероприятия неэффективны	3	33
	Применение новых знаний активно	5	56
	Использование отдельных приемов	3	33
	Не применяют новые идеи	1	11
Содержание методической работы	Содержание мероприятий доступно и понятно	5	56
	Испытывают затруднения	3	33
	Материалы сложные	1	11
Мотивация участия в методической работе	Проявляют интерес к повышению компетентности	6	67
	Меньше проявляют интерес	3	33
Сплоченность	Чувствуют себя частью команды	6	67
	Трудности в коммуникации	2	22
	Коллектив не сплочен	1	11

Большинство педагогов (6 человек, 67 %) ощущают себя частью команды единомышленников, для 2 педагогов (22 %) есть трудности в

нахождении общего языка с коллегами, а 1 педагог (11 %) не считает коллектив сплоченным.

Среди предложений по улучшению методической работы респонденты отмечают необходимость большей практической направленности мероприятий, активного внедрения новых технологий, улучшения обмена опытом между педагогами, а также расширения материально-технической базы учреждения.

Педагоги с опытом работы от 3 до 10 лет составляют наиболее многочисленную группу респондентов. Для данной категории характерен высокий уровень вовлеченности в методическую деятельность: большинство из них активно участвуют во всех мероприятиях и положительно оценивают их влияние на профессиональное развитие. Эти педагоги в целом считают содержание методических мероприятий доступным и понятным, активно применяют полученные знания в практической деятельности, демонстрируя готовность к внедрению новых идей и технологий.

Кроме того, педагоги данной группы в большей степени проявляют интерес к повышению профессиональной компетентности, особенно в области эффективной коммуникации и работы в информационном пространстве. Они чаще ощущают себя частью команды единомышленников, что способствует продуктивному обмену опытом и формированию благоприятного психологического климата в коллективе. Это наиболее устойчивая и активная группа в системе методической работы учреждения.

Педагоги с опытом работы до 3 лет демонстрируют менее выраженные показатели по большинству исследуемых параметров. Для них характерно участие преимущественно в отдельных методических мероприятиях, а также затруднения в понимании части представляемых материалов. Молодые педагоги чаще используют лишь отдельные приемы и элементы инновационных технологий, что может быть связано с

недостатком практического опыта и неуверенностью в собственных профессиональных возможностях.

Интерес к повышению квалификации у данной группы выражен слабее, так как еще не у всех закончен период адаптации, сопровождаемый высокой нагрузкой. Также среди педагогов с небольшим стажем чаще отмечаются трудности в коммуникации с коллегами и менее выраженное ощущение принадлежности к коллективу.

Педагоги с опытом работы более 10 лет представлены одним педагогом, однако его ответы отражают определенную специфику профессиональной позиции. Для данной группы характерна более избирательная вовлеченность в методическую работу и осторожное отношение к внедрению новых идей. В то же время педагог обладает значительным практическим опытом и может выступать ценным ресурсом для обмена профессиональными знаниями внутри коллектива.

На констатирующем этапе исследования три эксперта из числа администрации ДОО провели оценку эффективности методической работы с помощью экспертной карты. В целом по всем критериям результаты находятся на достаточном уровне.

По критерию «Выявление целевого заказа» эксперты отметили, что цели методической работы в ДОО формулируются четко, задачи в основном адекватны им, а мониторинг обеспечен необходимыми инструментами. Средний балл составил 3,0, то есть достаточный уровень, требующий лишь уточнения задач для полного соответствия целям развития учреждения.

«Отбор форм методической работы» также получил средний балл 3,0. Эксперты отметили, что формы методической работы в целом соответствуют уровню компетентности педагогов и приоритетам развития ДОО, однако авторская модель работы реализуется не полностью, и необходимо использование инновационных форм работы.

Средние баллы экспертов по «Экспертной карте оценивания эффективности методической работы» показаны в таблице 7.

Таблица 7 – Средние баллы экспертов по «Экспертной карте оценивания эффективности методической работы»

№	Критерий	Показатели (индикатор)	Средний балл	Уровень
1	Выявление целевого заказа	Четкость целей, адекватность задач, обеспеченность мониторинга инструментарием	3,0	Достаточный
2	Отбор форм методической работы	Обоснованность выбора форм, их связь с компетентностью педагогов	3,0	Достаточный
3	Аналитическая деятельность	Выявление уровня компетентности, анализ затруднений, изучение результатов	2,7	Достаточный
4	Адекватность технических заданий	Оригинальность, активизация педагогов, наполнение банка идей	2,7	Достаточный
5	Результативность методической работы	Позитивные изменения, интерпретация данных, использование результатов	2,7	Достаточный
6	Качество инновационной методической продукции	Инновационность, востребованность, адекватность	3,0	Достаточный
7	Тиражируемость методической продукции	Распространение позитивного опыта	2,3	Достаточный

Аналитическая деятельность оценена на уровне 2,7 балла. Анализ профессиональной компетентности педагогов проводится регулярно, однако выводы не всегда полностью интегрируются в планирование последующей методической работы.

По аналогичной причине критерий «Адекватность технических заданий» также получил 2,7 балла: задания педагогам понятны, но уровень вовлеченности и систематического использования идей не всегда высокий.

Результативность методической работы получила средний балл 2,7. Позитивные изменения фиксируются, данные частично используются для индивидуальной поддержки педагогов, но планирование методической работы на их основе происходит нерегулярно.

Качество инновационной методической продукции эксперты оценили несколько выше (3,0 балла). Продукция соответствует инновационным направлениям, востребована внутри ДОО, однако ее широкое использование за пределами учреждения пока ограничено.

Ниже среднего оказался показатель «Тиражируемость методической продукции» (2,3 балла). Позитивный опыт аккумулируется, но системного плана его распространения и внедрения пока нет, что указывает на необходимость создания стратегии тиражирования.

Методическая работа осуществляется, но отдельные элементы, такие как аналитическая деятельность, вовлеченность педагогов и тиражируемость методической продукции, требуют дальнейшего улучшения. Общий балл – 19,4. Соответствует достаточному уровню эффективности методической работы.

Таким образом, в ДОО выявлена необходимость повышения эффективности методического сопровождения повышения квалификации педагогов. Реализация данных условий будет представлена в следующем параграфе.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации

В теоретической части исследования мы обосновали следующие организационно-педагогические условия:

1. Применение дифференцированного подхода к разным категориям кадрового состава дошкольного образования.
2. Использование инновационных методик работы с педагогами.

Для эффективного повышения квалификации педагогов ДОО необходимо разработать конкретную программу, которая позволит реализовать эти условия на практике. Программа учитывает дифференцированный подход к педагогам с разным уровнем образования,

стажем и квалификацией, а также внедрение инновационных технологий в методическую работу.

Программа направлена на формирование устойчивого профессионального роста педагогов, повышение их компетентности и мотивации к внедрению современных образовательных методов, способствующих развитию детей дошкольного возраста.

Цель программы: обеспечение системного, дифференцированного и индивидуализированного подхода к повышению квалификации педагогов.

Задачи программы:

1. Провести анализ профессиональной подготовки педагогов, определить индивидуальные образовательные траектории.
2. Организовать методические мероприятия с применением инновационных технологий.
3. Обеспечить возможность педагогам применять полученные знания и навыки в практической деятельности, формируя собственные методические продукты.
4. Систематизировать накопленный опыт педагогов, создать банк инновационной методической продукции и обеспечить его тиражирование.
5. Развивать профессиональное взаимодействие педагогов, стимулировать совместные проекты, обмен идеями и профессиональное сотрудничество.

Принципы методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО.

Системность – организация работы строится на последовательном и логичном сочетании теоретического обучения, практического освоения технологий и внедрения результатов в педагогическую деятельность. Все мероприятия взаимосвязаны и направлены на комплексное развитие профессиональных компетенций.

Дифференцированный подход – учитываются уровень подготовки, опыт, индивидуальные потребности и интересы каждого педагога.

Программа позволяет создавать персональные образовательные траектории и подбирать формы работы, оптимальные для каждого специалиста.

Практико-ориентированность – основное внимание уделяется применению полученных знаний и навыков в реальной педагогической практике, разработке авторских методических материалов и внедрению инновационных подходов в работу с детьми.

Инновационность – используются современные педагогические и цифровые технологии, игровые, проектные и мультимедийные методы, обеспечивающие актуальность содержания и повышение профессиональной компетентности педагогов.

Непрерывность и системность развития – программа направлена на постоянное обновление знаний и навыков педагогов, формирование устойчивого профессионального роста и поддержки саморазвития.

Взаимодействие и сотрудничество – методическое сопровождение строится на активном обмене опытом, совместной разработке проектов и создании профессиональных сообществ, что стимулирует командное и сетевое взаимодействие педагогов.

Рефлексивность и оценка эффективности – все формы работы включают элементы самооценки, обратной связи и мониторинга результатов, что позволяет корректировать индивидуальные траектории и повышать качество методического сопровождения.

Реализация программы методического сопровождения повышения квалификации педагогов осуществлялась через комплекс взаимосвязанных форм работы, обеспечивающих системность и вариативность профессионального развития. Методические семинары и тренинги были сосредоточены на освоении современных образовательных технологий; коучинговые сессии и индивидуальные консультации способствовали построению персональных образовательных траекторий и адресной поддержке педагогов. Вебинары и онлайн-консультации позволяют расширить возможности дистанционного повышения квалификации и

обмена опытом. Проектная и исследовательская деятельность (разработка методических продуктов, кейсов, ментальных карт), а также использование игровых и имитационных методов направлены на отработку профессиональных решений в практико-ориентированном формате. Применение цифровых платформ и развитие сетевого взаимодействия обеспечили совместную работу и распространение эффективных педагогических практик.

Содержание технологий работы в ДОО.

Интерактивные технологии.

Используются методы активного вовлечения педагогов в процесс обмена опытом и совместного решения профессиональных задач: дискуссии, симпозиумы, педагогические ринги, деловые игры.

Задачи:

1. Стимулирование критического мышления и профессиональной рефлексии.
2. Развитие навыков совместного принятия решений.
3. Формирование у педагогов готовности к инновационной деятельности.

Примеры применения:

1. Обсуждение педагогических кейсов в формате дискуссии.
2. Ролевые игры по разрешению конфликтных ситуаций в коллективе.
3. Педагогические ринги для обмена лучшими практиками.

Коучинговые технологии.

Индивидуальная поддержка педагогов через коучинг-сессии, составление персональных образовательных траекторий, сопровождение в достижении профессиональных целей.

Задачи:

1. Индивидуализация процесса повышения квалификации.
2. Поддержка личностного и профессионального роста педагогов.

3. Мотивация к постоянному развитию и внедрению инноваций.

Примеры применения:

1. Личная коучинговая сессия для постановки целей на учебный год.

2. Сопровождение педагога при разработке собственного методического проекта.

Цифровые образовательные технологии.

Использование виртуальных досок (Padlet), платформ для совместной работы и хранения материалов.

Задачи:

1. Повышение эффективности организации совместной работы педагогов.

2. Развитие навыков цифровой компетентности.

3. Обеспечение доступа к образовательным ресурсам в любое время.

Примеры применения:

1. Создание интерактивных ментальных карт для планирования учебной программы.

2. Разработка совместных презентаций и проектов.

Технологии дистанционного обучения.

Включают вебинары, онлайн-консультации, видеосеминары, позволяющие педагогам получать новые знания вне места и времени проведения занятий.

Задачи:

1. Обеспечение непрерывного профессионального развития.

2. Создание условий для обмена опытом между педагогами разных ДОО.

3. Поддержка дистанционной методической работы.

Примеры применения:

1. Вебинар по внедрению новых методик развития речи детей.

2. Онлайн-консультации по подготовке и реализации проектов.

Проектные технологии.

Создание методических проектов, ментальных карт, программ, применение кейс-метода.

Задачи:

1. Формирование у педагогов компетенций исследовательской и проектной деятельности.

2. Развитие критического мышления и способности анализировать педагогические ситуации.

3. Систематизация собственного опыта.

Примеры применения:

1. Разработка программы интегрированных занятий.

2. Создание кейсов по развитию коммуникативных навыков у детей.

Игровые и имитационные технологии.

Моделирование профессиональных действий, ситуаций, ролевые игры для отработки педагогических решений.

Задачи:

1. Развитие практических навыков педагогов в безопасной среде.

2. Подготовка к нестандартным ситуациям в работе с детьми и родителями.

3. Формирование компетенций командной работы и взаимодействия.

Примеры применения:

1. Ролевая игра «Организация совместной деятельности детей».

2. Имитация конфликтной ситуации для отработки коммуникативных навыков.

Мультимедийные технологии.

Использование интерактивного контента, презентаций, цифровых кейсов для обучения и обмена опытом.

Задачи:

1. Повышение наглядности и доступности образовательного материала.
2. Интенсификация процесса обучения педагогов.
3. Формирование у детей и педагогов интереса к образовательному процессу.

Примеры применения:

1. Создание интерактивной презентации по методике обучения через игру.

2. Разработка видеоуроков для коллег и родителей.

Технологии профессиональных сетевых сообществ.

Создание форумов, групп в профессиональных сетях, методических онлайн-клубов для обмена опытом и совместной разработки методических материалов.

Задачи:

1. Формирование профессионального сообщества педагогов.
2. Систематизация и тиражирование инновационного опыта.
3. Поддержка коллег в процессе профессионального развития.

Примеры применения:

1. Обмен готовыми методическими продуктами в онлайн-клубе ДОО.

2. Участие в профессиональных форумах и сетевых конференциях.

По результатам диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО были предложены рекомендации, представленные в таблице 8.

Таблица 8 – Рекомендации по развитию профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов ДОО

Испытуемый	Рекомендации
1	2

Педагог 1	Расширить знания об инновационных стратегиях в дошкольном образовании. Понимание значимости использования этих знаний в образовании детей дошкольного возраста. Ориентация в современных и нетрадиционных формах организации обучения детей, их сущности и условиях успешного использования в практической работе. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе развития детей дошкольного возраста
Педагог 2	Углубить знания в современных разработках в области педагогики дошкольного детства. Приобрести знания о формах организации образования детей дошкольного возраста. Расширить представления о средствах обучения детей дошкольного возраста
Педагог 3	Рассмотреть истории научных открытий в сфере развития музыкально-творческой деятельности ребенка дошкольного возраста. Расширить представлений в содержании ФГОС и примерных образовательных программ дошкольного образования. Изучить современные и нетрадиционные формы организации обучения детей, в их сущности и условиях успешного использования в практической работе. Рассмотреть разнообразие, специфику и условия использования различных средств обучения
Педагог 4	Углубить знания в истории научных открытий и современных разработках в области педагогики дошкольного детства. Изучить психологические особенности дошкольников и рассмотреть необходимость их учета при отборе содержания, форм и методов обучения
Педагог 5	Познакомиться с современными педагогическими технологиями в области физического развития детей дошкольного возраста. Углубить знания об инновационных стратегиях в дошкольном образовании. Расширить представления о формах организации образования и средств обучения детей, а так же психологические особенности и закономерности обучения детей дошкольного возраста
Педагог 6	Углубить знания в истории научных открытий и современных разработках в области педагогики дошкольного детства. Изучить психологические особенности дошкольников и рассмотреть необходимость их учета при отборе содержания, форм и методов обучения

Продолжение таблицы 8

1	2
Педагог 7	Познакомиться современными разработками, технологиями в области педагогики дошкольного детства. Рассмотреть истории научных открытий. Углубить знания об инновационных стратегиях в дошкольном образовании. Изучить приемы планирования, содержание контрольно-аналитической деятельности педагога и диагностических методах оценки развития детей дошкольного возраста.
Педагог 8	Познакомиться с современными разработками, технологиями в области педагогики дошкольного детства. Рассмотреть истории научных

	открытий. Углубить знания об инновационных стратегиях в дошкольном образовании.
Педагог 9	Изучить историю научных открытий. Повысить информированность о средствах обучения детей дошкольного возраста

Представим Тематический план методических мероприятий на учебный год (таблица 9).

Таблица 9 – Тематический план методических мероприятий на учебный год

Месяц	Форма работы	Тематика и содержание
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Сентябрь	Методический семинар	«Актуальные тенденции в дошкольном образовании»
Сентябрь	Коучинговая сессия	«Определение индивидуальных образовательных траекторий педагогов»
Октябрь	Мастер-класс	«Интерактивные и игровые методы обучения в ДОО»
Октябрь	Вебинар	«Использование цифровых платформ для создания образовательных проектов»
Октябрь	Практическая сессия	«Разработка образовательных кейсов и сценариев занятий»
Ноябрь	Методическое объединение	«Формирование ключевых компетенций дошкольников через проектную деятельность»
Ноябрь	Игровая сессия	«Ролевые игры и педагогические ринги для развития эмоционального интеллекта детей»
Ноябрь	Индивидуальная консультация	«Создание личного методического портфолио»
Декабрь	Семинар-тренинг	«Методы раннего выявления и развития способностей детей»
Декабрь	Коучинговая сессия	«Анализ педагогических практик и обмен опытом»
Январь	Вебинар	«Эффективное использование мультимедиа в образовательной деятельности»
Январь	Проектная работа	«Разработка и апробация образовательных проектов в группах»

Продолжение таблицы 9

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Февраль	Мастер-класс	«Создание ментальных карт и наглядных пособий»
Февраль	Игровая сессия	«Моделирование педагогических ситуаций и их анализ»
Март	Методическое объединение	«Инновационные подходы к развитию речи и мышления дошкольников»
Март	Вебинар	«Организация совместных проектов и исследовательской деятельности детей»

Апрель	Практический тренинг	«Разработка сценариев интегрированных занятий с использованием ИКТ»
Апрель	Коучинговая сессия	«Профессиональное взаимодействие педагогов: обмен идеями и совместные проекты»
Май	Семинар	«Подведение итогов года. Анализ эффективности методических мероприятий»
Май	Мастер-класс	«Презентация лучших педагогических практик и методических продуктов»
Май	Вебинар	«Планирование индивидуальных образовательных траекторий на следующий учебный год»
Июнь	Игровой тренинг	«Педагогические игры для летнего периода»
Июнь	Сетевое взаимодействие	«Создание банка методических материалов и обмен опытом онлайн»

На основании результатов диагностики профессиональной подготовленности педагогов и оценивания их потребностей в развитии была составлена индивидуальная программа работы на учебный год. В Таблице 10 показано распределение мероприятий по месяцам. В программе использованы разнообразные формы работы: коучинг-сессии, методические семинары, вебинары, проектная и практическая деятельность, мастер-классы и тренинги

Педагог 1 показала оптимальный уровень теоретической подготовки и активно реализует свои потребности в саморазвитии. Основной целью работы с педагогом является расширение знаний об инновационных стратегиях в дошкольном образовании и их практическое применение. В течение года с ней будут проводиться коучинг-сессии для построения индивидуальной образовательной траектории, методические семинары и вебинары по современным и нетрадиционным формам организации обучения детей, мастер-классы по применению образовательных методов на практике и проектная работа по разработке методических материалов.

Таблица 10 – Индивидуальная работа педагогов на учебный год

Испытуемый	Месяцы		
	Октябрь	Ноябрь	Январь

1	2	3	4
Педагог 1	Коучинг «Инновационные стратегии»	Методический семинар «Нетрадиционные формы обучения»	Вебинар «Контрольно-аналитическая деятельность»
Педагог 2	Вебинар «Современные разработки»	Методический семинар «Формы организации образования»	Практический тренинг «Средства обучения»
Педагог 3	Мастер-класс «Музыкально-творческая деятельность»	Методический семинар «ФГОС и образовательные программы»	Проектная работа «Создание кейсов и ментальных карт»
Педагог 4	Методический семинар «История педагогики»	Вебинар «Психологические особенности детей»	Проектная работа «Учебные проекты с учетом психологии»
Педагог 5	Вебинар «Физическое развитие детей»	Методический семинар «Инновационные стратегии»	Проектная работа «Методические материалы по физическому развитию»
Педагог 6	Методический семинар «История педагогики»	Вебинар «Психологические особенности»	Проектная работа «Методические материалы для занятий»
Педагог 7	Вебинар «Современные технологии»	Методический семинар «История научных открытий»	Проектная работа «Приемы планирования»
Педагог 8	Методический семинар «Современные разработки»	Вебинар «История научных открытий»	Проектная работа «Методические материалы и кейсы»
Педагог 9	Вебинар «История научных открытий»	Методический семинар «Средства обучения детей»	Проектная работа «Методические материалы для занятий»
Испытуемый	Месяцы		
	Февраль	Апрель	Май
Педагог 1	Проектная работа «Методические материалы»	Мастер-класс «Применение методов на практике»	Коучинг «Итоговое планирование»

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4
Педагог 2	Проектная работа «Разработка методических материалов»	Коучинг «Индивидуальная траектория»	Вебинар «Нетрадиционные методы обучения»

Педагог 3	Коучинг «Современные формы обучения»	Вебинар «Разнообразные средства обучения»	Практический тренинг «Индивидуальные образовательные траектории»
Педагог 4	Коучинг «Индивидуальная траектория»	Практический тренинг «Отбор содержания, форм и методов»	Методический семинар «Инновационные подходы»
Педагог 5	Коучинг «Индивидуальная образовательная траектория»	Мастер-класс «Формы организации и средства обучения»	Вебинар «Психологические особенности»
Педагог 6	Коучинг «Индивидуальная образовательная траектория»	Практический тренинг «Применение инновационных подходов»	Методический семинар «Проекты и кейсы»
Педагог 7	Коучинг «Индивидуальная траектория»	Практический тренинг «Контрольно- аналитическая деятельность»	Мастер-класс «Диагностические методы»
Педагог 8	Коучинг «Индивидуальная образовательная траектория»	Практический тренинг «Применение стратегий в практике»	Мастер-класс «Формы организации и средства обучения»
Педагог 9	Коучинг «Индивидуальная траектория»	Практический тренинг «Применение инновационных подходов»	Мастер-класс «Проекты и кейсы»

Педагог 2 имеет достаточный уровень профессиональной подготовки и пока не выстроила собственную систему развития. С педагогом предусмотрена активная поддержка в освоении современных разработок в области педагогики дошкольного детства, форм организации образования и средств обучения детей. Основные формы работы – вебинары и методические семинары, практические тренинги по использованию средств обучения, проектная деятельность по разработке методических материалов, а также коучинг-сессии для формирования индивидуальной траектории развития.

Педагог 3 имеет достаточный уровень профессиональной подготовки и активно реализует свои потребности в саморазвитии. С педагогом

планируется работа по расширению знаний в области музыкально-творческого развития детей, освоению современных и нетрадиционных форм организации обучения, а также разнообразных средств обучения. Формы работы включают мастер-классы, методические семинары, проектную деятельность, вебинары и коучинг-сессии.

Педагог 4 демонстрирует достаточный уровень профессиональной подготовки и активно реализует потребности в саморазвитии. Работа с педагогом сосредоточена на углублении знаний в истории педагогики и современных исследованиях в дошкольном образовании, изучении психологических особенностей детей и их учете при выборе содержания, форм и методов обучения. Формы работы включают методические семинары, вебинары, проектную деятельность, коучинг-сессии и практические тренинги.

Педагог 5 имеет достаточный уровень подготовки, но не выстроила сложившуюся систему развития. Основное направление работы – знакомство с современными педагогическими технологиями в области физического развития детей, освоение инновационных стратегий, изучение форм организации образования и средств обучения, а также психологических особенностей дошкольников. С педагогом будут проводиться вебинары, методические семинары, проектная работа, коучинг-сессии и мастер-классы.

Педагог 6 демонстрирует достаточный уровень профессиональной подготовки и активно реализует потребности в саморазвитии. Работа с педагогом включает изучение истории педагогики, современных разработок, психологических особенностей детей, освоение инновационных подходов и проектную деятельность. Формы работы – методические семинары, вебинары, проектная работа, коучинг-сессии и практические тренинги.

Педагог 7 имеет достаточный уровень подготовки, но не сформировала систему профессионального развития. Основная работа

направлена на освоение современных педагогических технологий, изучение истории научных открытий, углубление знаний об инновационных стратегиях в дошкольном образовании, а также формирование навыков планирования и контрольно-аналитической деятельности. Формы работы включают вебинары, методические семинары, проектную деятельность, коучинг-сессии, практические тренинги и мастер-классы.

Педагог 8 имеет достаточный уровень подготовки и активно реализует свои потребности в саморазвитии. С педагогом планируется работа по освоению современных педагогических разработок, истории научных открытий, внедрению инновационных стратегий в практику, проектной и практической деятельности. Формы работы – методические семинары, вебинары, проектная работа, коучинг-сессии, практические тренинги и мастер-классы.

Педагог 9 демонстрирует достаточный уровень подготовки, но не выстроила собственную систему профессионального развития. Работа направлена на изучение истории научных открытий, средств обучения детей дошкольного возраста, проектную деятельность и освоение инновационных методов. Формы работы включают вебинары, методические семинары, проектную деятельность, коучинг-сессии, практические тренинги и мастер-классы.

Таким образом, реализация индивидуальных программ повышения квалификации педагогов позволила создать эффективные организационно-педагогические условия для их профессионального роста. Дифференцированный подход с учетом уровня подготовки и потребностей педагогов обеспечил целенаправленное освоение инновационных технологий, современных методов обучения и средств организации образовательного процесса. Использование разнообразных форм работы – семинаров, коучинг-сессий, вебинаров, проектной и практической деятельности – способствовало развитию компетенций педагогов, повышению их мотивации и внедрению инноваций в практику ДОО.

2.3 Анализ и обобщение результатов эмпирического исследования

Контрольный этап исследования проводился после реализации программы методического сопровождения повышения квалификации педагогов МАДОУ «ДС «НЬЮТОН». Основной целью этого этапа было оценить эффективность проведенной работы, динамику профессиональной подготовленности педагогов, уровень освоения инновационных технологий и применение новых знаний в практике.

На контрольном этапе использовались те же методы диагностики, что и на констатирующем: тестирование профессиональной подготовки, анкетирование потребностей педагогов в развитии, экспертная оценка методической работы и анализ применения новых знаний на практике.

Результаты контрольного этапа показали положительную динамику. Все педагоги продемонстрировали рост профессиональной подготовки.

Результаты представлены в таблицах 11,12 и на рисунке 3.

Таблица 11 – Персональные результаты контрольного этапа диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности

Испытуемый	Балл	Уровень	Рекомендации
1	2	3	4
Педагог 1	0,88	оптимальный	Продолжить углубленное изучение инновационных стратегий в дошкольном образовании и обмен опытом с коллегами.
Педагог 2	0,77	оптимальный	Углубить знания по современным образовательным программам и внедрять новые методические подходы в практику.
Педагог 3	0,82	оптимальный	Продолжить изучение нетрадиционных форм организации обучения детей, расширить использование средств обучения.

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4
Педагог 4	0,79	оптимальный	Изучать современные педагогические технологии и учитывать психологические особенности

			дошкольников при планировании занятий.
Педагог 5	0,74	достаточный	Активно применять новые формы работы в практической деятельности, повышать знания об инновационных стратегиях.
Педагог 6	0,80	оптимальный	Углубить знания по современным педагогическим разработкам, использовать новые подходы в обучении детей.
Педагог 7	0,76	оптимальный	Изучить современные педагогические технологии и внедрять их в работу, повысить аналитическую деятельность по оценке развития детей.
Педагог 8	0,83	оптимальный	Продолжить применение инновационных форм обучения и средств обучения детей, обмен опытом с коллегами.
Педагог 9	0,78	оптимальный	Изучить новые методики обучения детей и активно применять их в практике.

Таблица 12 – Результаты контрольного этапа диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности

Уровень	Кол-во	Процент
Недопустимый	0	0
Критический	0	0
Достаточный	2	22
Оптимальный	7	78

После реализации условий методического сопровождения оптимальный уровень профессиональной подготовленности достигли 78 % педагогов (7 из 9), а остальные 22 % имеют достаточный уровень. Это свидетельствует о значительном повышении профессиональной подготовки по сравнению с констатирующим этапом.

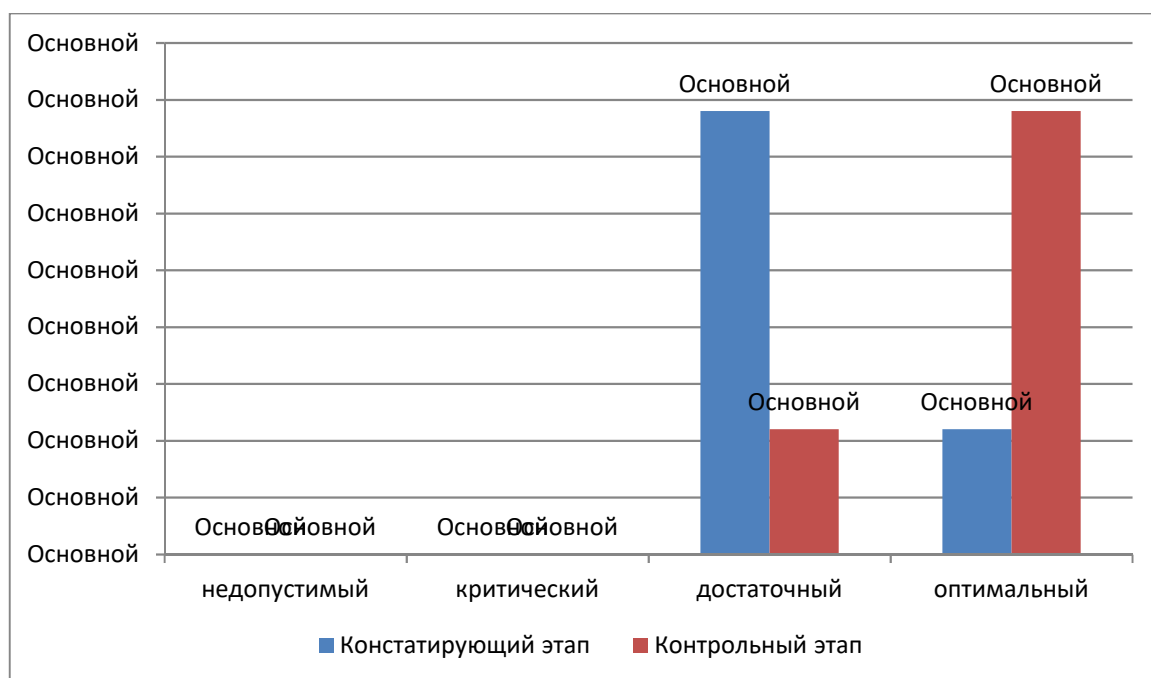


Рисунок 3 – Сравнительные результаты диагностики профессиональной подготовленности к педагогической деятельности

По методике оценивания потребностей педагогов в развитии (по методике Н.В. Немовой) по сравнению с констатирующим этапом, все педагоги активно реализуют свои профессиональные потребности в саморазвитии. Результаты показаны в таблицах 13, 14 и на рисунке 4.

Таблица 13 – Результаты контрольного этапа оценивания потребностей педагогов в развитии (по методике Н. В. Немовой)

Испытуемый	Балл	Уровень
Педагог 1	78	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 2	66	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 3	72	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 4	70	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 5	61	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 6	75	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 7	64	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 8	73	активно реализует свои потребности в саморазвитии
Педагог 9	68	активно реализует свои потребности в саморазвитии

Таблица 14 – Результаты контрольного этапа оценивания потребностей педагогов в развитии (по методике Н. В. Немовой)

Уровень	Кол-во	Процент
Остановившееся развитие	0	0
Нет сложившейся системы	0	0
Активное развитие	9	100

Это подтверждает эффективность внедренных условий методического сопровождения.

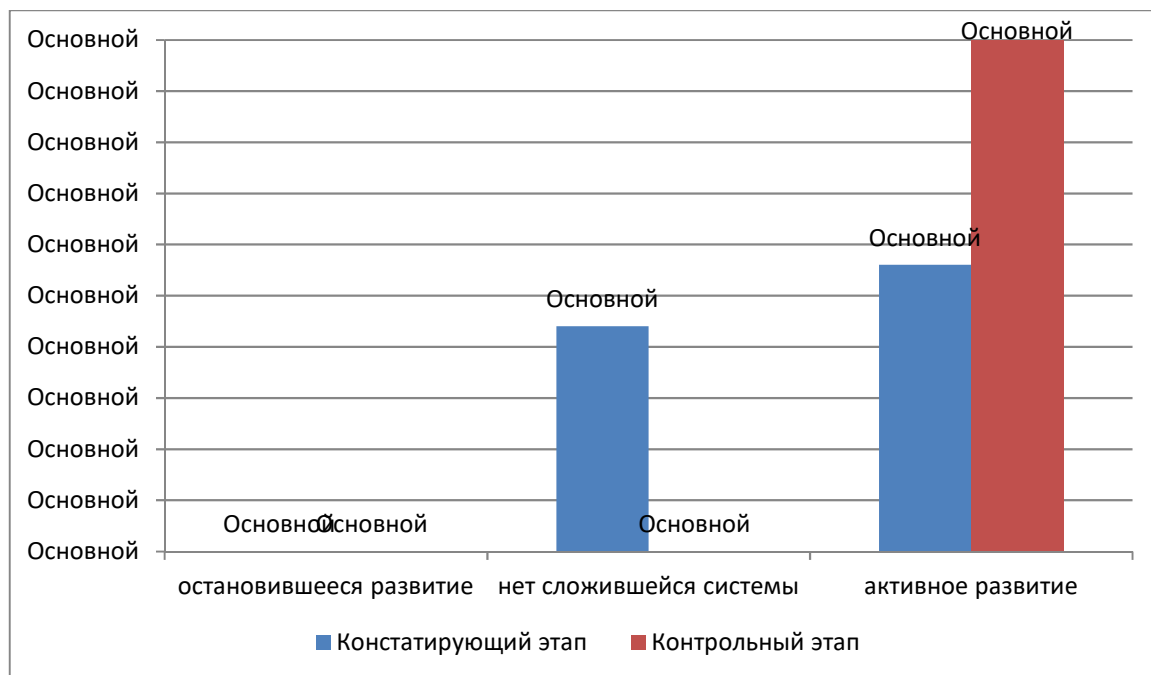


Рисунок 4 – Сравнительные результаты оценивания потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н.В. Немовой)

Динамика анкетирования педагогов представлена в таблиц 15.

На контрольном этапе анкетирования также была зафиксирована положительная динамика по всем ключевым параметрам профессиональной активности и участия педагогов в методической работе. Структура коллектива осталась стабильной: 5 педагогов (56 %) имеют стаж работы от 3 до 10 лет, 3 педагога (33 %) работают до трех лет и 1 педагог (11 %) имеет опыт более 10 лет.

Значительно увеличилась вовлеченность педагогов в жизнь детского сада: 7 человек (78 %) активно участвуют во всех мероприятиях и акциях, 2 педагога (22 %) – только в отдельных методических мероприятиях, при этом

отсутствуют педагоги, старающиеся избегать участия. Большинство педагогов (8 человек, 89 %) отметили, что методические мероприятия способствуют актуализации знаний и повышению профессиональной компетентности, и лишь 1 педагог (11 %) считает их малоэффективными.

Также возросла активность применения новых знаний на практике: 7 педагогов (78 %) активно внедряют новые идеи и методики в работу, 2 педагога (22 %) используют отдельные приемы, при этом исчезли педагоги, которые не применяют новые знания вовсе. Содержание методических мероприятий стало более доступным и понятным для 8 педагогов (88 %), а 1 педагог (1 %) испытывает лишь небольшие трудности с усвоением материалов.

Таблица 15 – Сравнительная таблица динамики анкетирования педагогов

Параметр	Констатирующий этап	Контрольный этап
Опыт работы 3–10 лет	5 (56 %)	5 (56 %)
Опыт работы до 3 лет	3 (33 %)	3 (33 %)
Опыт работы более 10 лет	1 (11 %)	1 (11 %)
Активное участие во всех мероприятиях и акциях	5 (56 %)	7 (78 %)
Участие только в отдельных методических мероприятиях	3 (33 %)	2 (22 %)
Не участвуют	1 (11 %)	0 (0 %)
Методические мероприятия способствуют развитию	6 (67 %)	8 (89 %)
Методические мероприятия малоэффективны	3 (33 %)	1 (11 %)
Активное применение новых знаний	5 (56 %)	7 (78 %)
Используют отдельные приемы	3 (33 %)	2 (22 %)
Не применяют новые знания	1 (11 %)	0 (0 %)
Содержание мероприятий доступно и понятно	5 (56 %)	8 (88 %)
Содержание мероприятий вызывает трудности	3 (33 %)	1 (11 %)
Проявляют интерес к повышению компетентности	6 (67 %)	9 (100 %)
Ощущают себя частью команды единомышленников	6 (67 %)	8 (89 %)
Испытывают трудности в коммуникации	3 (33 %)	1 (11 %)

Все педагоги коллектива (100 %) проявляют интерес к повышению компетентности в различных направлениях, включая эффективную коммуникацию, работу в информационном пространстве, конфликтологию, создание презентаций и написание статей. Большинство педагогов (8 человек, 89 %) ощущают себя частью команды единомышленников, и только 1 педагог (11 %) сталкивается с отдельными трудностями в коммуникации.

Таким образом, данные контрольного этапа демонстрируют явное повышение профессиональной активности педагогов, рост их интереса к саморазвитию и более активное применение инновационных подходов в работе.

Сравнительная динамик эффективности методической работы показана в таблице 16.

После внедрения организационно-педагогических условий наблюдается рост показателей эффективности методической работы. Основное улучшение касается целей, форм работы и инновационных технологий. Тем не менее, аналитическая деятельность и тиражируемость продукции остаются зонами, требующими дальнейшей работы.

Таблица 16 – Сравнительная таблица динамики эффективности методической работы

Критерий	Средний балл	Уровень
Выявление целевого заказа	3,3	оптимальный
Отбор форм методической работы	3,2	оптимальный
Аналитическая деятельность	2,9	достаточный
Адекватность технических заданий	3,0	оптимальный
Результативность методической работы	3,1	оптимальный
Качество инновационной методической продукции	3,2	оптимальный
Тиражируемость методической продукции	2,8	достаточный

Общий балл: 21,5 соответствует оптимальному уровню эффективности методической работы, с тенденцией к улучшению.

Контрольный этап подтвердил, что:

1. Программа сопровождения повышения квалификации педагогов оказалась результативной.

2. Применение дифференцированного подхода и индивидуальных образовательных траекторий способствовало росту профессиональной компетентности педагогов.

3. Разнообразие форм методической работы (коучинг, семинары, вебинары, проектная и практическая деятельность, мастер-классы) оказалось адекватным потребностям педагогов и стимулировало активное применение новых знаний.

4. Имеется положительная динамика внедрения инновационных технологий в практику ДОО, однако вопросы тиражирования методической продукции и системной аналитической работы требуют дальнейшего развития.

Таким образом, контрольный этап подтвердил целесообразность разработанной программы методического сопровождения и показал, что созданные организационно-педагогические условия обеспечивают устойчивый профессиональный рост педагогов и повышение качества образовательного процесса в ДОО.

Выводы по главе 2

Эмпирическое исследование строилось на основе классической схемы педагогического эксперимента и включало констатирующий, формирующий и контрольный этапы. Комплексная организация исследования позволила объективно оценить эффективность предложенных организационно-педагогических условий методического сопровождения и определить направления дальнейшего совершенствования системы повышения квалификации педагогов в ДОО.

Диагностика показала, что только 22 % опрошенных педагогов имеют оптимальный уровень профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. 78 % показали достаточный уровень. У 4 педагогов (44%) отсутствует сложившаяся система развития. Остальные опрошенные (56%) активно реализуют свои потребности в саморазвитии

Методическая работа осуществляется, но отдельные элементы, такие как аналитическая деятельность, вовлеченность педагогов и тиражируемость методической продукции, требуют дальнейшего улучшения.

Констатирующий этап показал, что педагогам необходимо повышать уровень профессиональной подготовленности к педагогической деятельности.

Для реализации организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО был организован комплексный проект по работе с кадрами. Он включал как мероприятия для всех педагогов ДОО, так и план индивидуальной работы с каждым педагогом. Дифференцированный подход с учетом уровня подготовки и потребностей педагогов обеспечил целенаправленное освоение инновационных технологий, современных методов обучения и средств организации образовательного процесса. Использование разнообразных форм работы – семинаров, коучинг-сессий, вебинаров, проектной и практической деятельности – способствовало развитию компетенций педагогов, повышению их мотивации и внедрению инноваций в практику ДОО.

Повторная диагностика показала положительную динамику по всем использованным методикам. После реализации условий методического сопровождения оптимальный уровень профессиональной подготовленности достигли 78 % педагогов (7 из 9), а остальные 22 % имеют достаточный уровень. По методике оценивания потребностей педагогов в развитии (по методике Н. В. Немовой) по сравнению с констатирующим

этапом, все педагоги активно реализуют свои профессиональные потребности в саморазвитии. Анкетирование показало явное повышение профессиональной активности педагогов, рост их интереса к саморазвитию и более активное применение инновационных подходов в работе.

Также наблюдается рост показателей эффективности методической работы. Основное улучшение касается целей, форм работы и инновационной продукции. Тем не менее, аналитическая деятельность и тиражируемость продукции остаются зонами, требующими дальнейшей работы. Общий балл: 21,5 соответствует оптимальному уровню эффективности методической работы, с тенденцией к улучшению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель нашего исследования заключалась в теоретическом обосновании и проверке эффективности организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации.

Для достижения цели решен ряд задач.

По первой задаче рассмотрена проблема повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации в психолого-педагогических исследованиях. Процесс повышения квалификации выступает как структурированный путь накопления профессиональных знаний, практических умений и компетентностей, интегрируемых в деятельность специалиста. Организованные образовательные мероприятия служат инструментом ускоренного освоения этих компонентов. Основная цель повышения квалификации заключается в последовательном совершенствовании профессиональных знаний, углублении практических навыков и повышении уровня компетентности. Особенностью данного процесса является то, что участники, уже обладая базовыми знаниями и практическим опытом в своей профессии, могут критически воспринимать учебный материал, ориентируясь на получение именно тех знаний, которые необходимы им для дальнейшего совершенствования своей педагогической практики.

По второй задаче дана характеристика процесса методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО. Методическое сопровождение образовательного процесса можно рассматривать как системную деятельность, направленную на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов с целью повышения эффективности и результативности работы дошкольного образовательного учреждения. Эта деятельность предполагает создание условий, при которых педагог выступает не только объектом поддержки, но и активным

субъектом собственного профессионального роста. При этом понятие «субъект развития» охватывает как индивидуальные качества педагога, так и целостную образовательную систему. Методическое сопровождение выступает не просто как форма оказания помощи, а как сложный процесс взаимодействия между сопровождающим и сопровождаемым, результатом которого становится принятие решений и реализация действий, способствующих постепенному прогрессу и укреплению профессиональной самостоятельности педагога.

По третьей задаче определены и обоснованы организационно-педагогические условия методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации:

1. Применение дифференцированного подхода к разным категориям кадрового состава дошкольного образования – данный подход предполагает внедрение системы повышения квалификации с учетом таких показателей как образование, профессиональный стаж, занимаемая должность и т.д.

2. Использование инновационных методик работы с педагогами.

По четвертой задаче проведена апробация организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации. Эмпирическое исследование строилось на основе классической схемы педагогического эксперимента и включало констатирующий, формирующий и контрольный этапы. Комплексная организация исследования позволила объективно оценить эффективность предложенных организационно-педагогических условий методического сопровождения и определить направления дальнейшего совершенствования системы повышения квалификации педагогов в ДОО.

Диагностика показала, что только 22 % опрошенных педагогов имеют оптимальный уровень профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. 78 % показали достаточный уровень. У 4

педагогов (44%) отсутствует сложившаяся система развития. Остальные опрошенные (56%) активно реализуют свои потребности в саморазвитии

Методическая работа осуществляется, но отдельные элементы, такие как аналитическая деятельность, вовлеченность педагогов и тиражируемость методической продукции, требуют дальнейшего улучшения.

Констатирующий этап показал, что педагогам необходимо повышать уровень профессиональной подготовленности к педагогической деятельности.

Для реализации организационно-педагогических условий методического сопровождения повышения квалификации педагогов ДОО был организован комплексный проект по работе с кадрами. Он включал как мероприятия для всех педагогов ДОО, так и план индивидуальной работы с каждым педагогом. Дифференцированный подход с учетом уровня подготовки и потребностей педагогов обеспечил целенаправленное освоение инновационных технологий, современных методов обучения и средств организации образовательного процесса. Использование разнообразных форм работы – семинаров, коучинг-сессий, вебинаров, проектной и практической деятельности – способствовало развитию компетенций педагогов, повышению их мотивации и внедрению инноваций в практику ДОО.

Повторная диагностика показала положительную динамику по всем использованным методикам. После реализации условий методического сопровождения оптимальный уровень профессиональной подготовленности достигли 78 % педагогов (7 из 9), а остальные 22 % имеют достаточный уровень. По методике оценивания потребностей педагогов в развитии (по методике Н. В. Немовой) по сравнению с констатирующим этапом, все педагоги активно реализуют свои профессиональные потребности в саморазвитии. Анкетирование показало явное повышение

профессиональной активности педагогов, рост их интереса к саморазвитию и более активное применение инновационных подходов в работе.

Также наблюдается рост показателей эффективности методической работы. Основное улучшение касается целей, форм работы и инновационной продукции. Тем не менее, аналитическая деятельность и тиражируемость продукции остаются зонами, требующими дальнейшей работы. Общий балл: 21,5 соответствует оптимальному уровню эффективности методической работы, с тенденцией к улучшению.

Таким образом, можно констатировать, что поставленная цель достигнута, задачи исследования решены, гипотеза подтвердилась.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аббасова Л. И. Сущность управления повышением квалификации педагогических кадров в дошкольной образовательной организации / Л. И. Аббасова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-2. – С. 4-6.
2. Адушкина К. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования : учебное пособие / К. В. Адушкина, О. В. Лозгачева. – Екатеринбург : УрГПУ, 2017. – 319 с. – ISBN 978-5-7186-0932-5.
3. Балашов А. П. Основы менеджмента : учебное пособие / А. П. Балашов. – Москва : Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2022. – 288 с. – ISBN 978-5-9558-0267-1.
4. Басовский Л. Е. Менеджмент : учебное пособие / Л. Е. Басовский. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 256 с. – ISBN 978-5-16-006401-7.
5. Белая К. Ю. От сентября до сентября : Рекомендации заведующим и старшим воспитателям детских садов к планированию методической работы на год / К. Ю. Белая. – Москва : Издательство АСТ, 2018. – 184 с. – ISBN 978-5-533-02134-0
6. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ : анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : ТЦ Сфера, 2007. – 96 с. – ISBN 5-89144-611-1.
7. Беловицкая С. И. Профессиональное развитие педагога путем совершенствования деятельности / С.И. Беловицкая // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 4. – № 34. – С. 2681-2685.
8. Бобиенко О. М. Проблемы проектирования дополнительных профессиональных программ / О. М. Бобиенко, Н. Ю. Посталюк // Педагогика. Психология. Философия. – 2017. – №4 (08). – С.15-20.

9. Бичева И. Б. Акмеологические основания профессионального развития педагогов дошкольного образования / И. Б. Бичева, А. В. Хижная, С. В. Десятова // Перспективы науки и образования. – 2018. – № 2 (32). – С. 48-53.
10. Буйлова Л. Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учебно-методическое пособие / Л. Н. Буйлова, С. В. Кочнева. – Москва : ВЛАДОС, 2021. – 160 с. – ISBN 5-691-00517-0.
11. Васильева А. И. Старший воспитатель детского сада / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобинина. – Москва : Просвещение, 1990. – 141 с. – ISBN 5-09-001132-Х.
12. Василькова Т. А. Основы андрагогики : учеб. пособие / Т. А. Василькова. – Москва : Кнорус, 2019. – 250 с. – ISBN 978-5-390-00344-2.
13. Васякина А. С. Профессиональная готовность педагогов ДОО к инновационной деятельности / А. С. Васякина, Н. А. Шепилова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-3. – С. 353-354.
14. Вершигора Е. Е. Менеджмент : учеб. пособие / Е. Е. Вершигора. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 283 с. – ISBN 5-16-000528-5.
15. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник / В. Р. Веснин. – Москва : Гардарики, 2017. – 504 с. – ISBN 978-5-392-00102-6.
16. Виноградова Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва : Айрис-пресс, 2017. – 192 с. – ISBN 978-5-8112-2872-0.
17. Глуханюк Н. С. Психодиагностика: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений вузов / Н. С. Глуханюк. – Самара : Академический проект, 2022. – 230 с. – ISBN 5-88687-170-5.
18. Глухов В. В. Менеджмент : учебник для вузов / В. В. Глухов. – Санкт-Петербург : Питер, 2024. – 608 с. – ISBN 5-88782-193-0.

19. Горбунова Н. В. Профессиональная адаптация будущих учителей и молодых специалистов к педагогической деятельности / Н. В. Горбунова // Гуманитарные науки. – 2019. – №3 (47). – С.35-43.
20. Диль-Илларионова Т. В. Диагностика кадрового потенциала дошкольной образовательной организации в условиях реализации требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования / Т. В. Диль-Илларионова // Интеллектуальный и научный потенциал XXI века. – 2017.– № 5.– С. 148-151.
21. Дуброва В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении : методическое пособие / В. П.Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : ВЛАДОС, 2022. – 128 с. – ISBN 5-7301-0109-0.
22. Дубцова М. В. Организация методического сопровождения педагогов детского сада / М. В. Дубцова // Проблемы соврем. пед. образования. – 2017. – № 54-3. – С. 37-43.
23. Дыбина О. В. Реализация системы методического содействия воспитателям детского сада в повышении их профессиональной квалификации / О. В. Дыбина // Общество : социология, психология, педагогика. – 2016. – №6. – С. 1-6.
24. Единое образовательное пространство детского сада, семьи и социума /Авторы и составители Т. П. Колодяжная, Р.М. и др. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2022. – 119 с.– ISBN 978-5-4315-1954-3.
25. Елжова Н. В. Педсоветы, семинары, методические объединения в ДОУ : практ. пособие для старших воспитателей, руководителей, студентов пед. колледжей и вузов / Н. В. Елжова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 343 с. – ISBN 978-5-222-16180-7.
26. Жорова И. Я. Методологические подходы к исследованию профессионального развития педагога / И. Я. Жорова // Научный поиск. – 2013. – № 2.1. – С. 68-70.

27. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования / Е. А. Захарова // Молодой ученый. – 2011. – №3. Т.2. – С. 115-117.
28. Зотова И. В. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов в процессе повышения квалификации / И. В. Зотова // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-2. – С. 74-76.
29. Зуева Ф. А. Педагогическое содействие развитию профессионально значимых личностных ресурсов обучающихся в системе повышения квалификации / Ф. А. Зуева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 4 (21). – С. 23-27.
30. Иванова О. В. Создание условий для профессиональной реализации педагогов ДОУ / О. В. Иванова, И. Н. Сельдюкова // Дошк. образование: опыт, проблемы, перспективы развития. – 2015. – № 1 (4). – С. 315-316.
31. Ильясов Д. Ф. Организация обучения педагогов в учреждении повышения квалификации кадров Д. Ф. Ильясов // Вестник ТГПУ. – 2010. – №2. – С.30-35.
32. Козлова З. Р. Экосистема методических медиапродуктов для педагогов / З. Р. Козлова, М. В. Бывшева // Традиции и инновации в педагогическом образовании : сборник научных трудов VII Международной конференции (Екатеринбург, 8 апреля 2023 г.). Выпуск 7 / Уральский государственный педагогический университет ; научный редактор Ю. Н. Галагузова. – Екатеринбург : УрГПУ, 2023. – С.31-38. – ISSN 2542-0534.
33. Коротаева Е. В. Педагогическое взаимодействие : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Коротаева. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 223 с. – ISBN 978-5-534-08443-6.

34. Кричевский В. Ю. Профессия - директор школы : Монография / В. Ю. Кричевский. – Санкт-Петербург.: СПБАППО, 2022. – 271 с. – ISBN 5-7434-0377-5.

35. Ларин С. Н. Методы и технологии повышения квалификации специалистов наукоемких и высокотехнологичных производств / С. Н. Ларин, Е. Ю. Хрусталева, Т. В. Стебеньева, Т. С. Ларина // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – №115. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-i-tehnologii-povysheniya-kvalifikatsii-spetsialistov-naukоеmkih-i-vysokotehnologichnyh-proizvodstv> (дата обращения: 03.12.2025).

36. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение / Под ред. Л. М. Митиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2022. – 336 с. – ISBN 5-7695-1515-5.

37. Лобойко Е. В. Коучинг-сессия как форма повышения педагогической компетентности / Е. В. Лобойко, С. С. Новикова // Системная трансформация - основа устойчивого инновационного развития: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Таганрог, 01 августа 2020 года. – Таганрог : ООО «Аэтерна», 2020. – С. 133-135. – ISBN 978-5-00177-021-3.

38. Лукашенко Н. С. Web-технологии как инструмент развития профессиональной мобильности учителя / Н. С. Лукашенко // Сибирский учитель. – 2015. – № 6. – С. 12–15.

39. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ : методическое пособие / А. А. Майер. – Москва : ТЦ Сфера, 2021. – 128 с. – ISBN 978-5-9949-0559-3.

40. Маркова Л. С. Образовательная программа дошкольного учреждения : практическое пособие / Л. С. Маркова. – Домодедово : АРКТИ, 2005. – 103 с. – ISBN 5-89415-430-8.

41. Микляева Н. В. Работа педагога-психолога В ДОУ : Методическое пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – Москва : Айрис-пресс, 2023. – 384 с. – ISBN 978-5-8112-2572-9.
42. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л. М. Митина // Вестник образования России. – 2005. – №7. – С. 49.
43. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия : монография / под ред. М. Н. Певзнера, О. М. Зайченко. – Великий Новгород : Изд-во Новгор. гос. ун-та им. Я. Мудрого, 2022. – 315 с. – ISBN 5-89896-180-1.
44. Нечаев М. П. Обучение проектированию рабочей программы воспитания в электронной образовательной среде академии социального управления / М. П. Нечаев, Г. А. Романова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2021. – №2 (74). – С.45-49.
45. Педагогическая психология / Под ред. Н. В. Ключевой. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2024. – 400 с. – ISBN 5-305-00083-1.
46. Подласый И. П. Педагогика . В 2 томах. Том 1. Теоретическая педагогика / И. П. Подласый. – Москва : Юрайт, 2024. – 784 с. – ISBN 978-5-534-03772-2.
47. Покасов В. Ф. Управление качеством образования современной школы : методические рекомендации / В. Ф. Покасов. – Ставрополь : СКИРО ПК и ПРО, 2022. – 145 с. – Без ISBN.
48. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – Москва : Высшая школа, 2024. – 512 с. – ISBN 5-06-004502-1.
49. Поташник М. М. Управление образованием на муниципальном уровне : Методическое пособие / М. М. Поташник, А. В. Соложнин. – Москва : Педагогическое общество России, 2024. – 480 с. ISBN 978-5-93134-417-1.

50. Психология и педагогика : учебник для вузов / под общей редакцией В. А. Слостенина, В. П. Каширина. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 520 с. – ISBN 978-5-534-18741-0.

51. Раскалинос В. Н. Психолого-педагогическое сопровождение: методологический аспект / В. Н. Раскалинос // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2019. – №1 (22). – С.98-103.

52. Ридецкая О. Г. Специальная психология : учебно-практическое пособие / О. Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2021. – 351 с. – ISBN 978-5-374-00536-3.

53. Рыльский О. Н. Дифференцированный подход в профессиональной подготовке будущих педагогов физической культуры / О. Н. Рыльский // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2012. – №3. – С. 109-113.

54. Самыгин С. И. Основы управления персоналом / С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2023. – 480 с. – ISBN 5-222-02599-3.

55. Сваталова Т. А. Оценивание профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования с учетом требований профессионального стандарта / Т. А. Сваталова // СИСП. – 2016. – №3-2 (59). – 89-97.

56. Скачкова Н. В. Использование цифровой дидактики в профессиональном образовании / Н. В. Скачкова // Вестник ТГПУ. – 2022. – №5 (223). – С.28-37.

57. Современные образовательные технологии в рамках реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда»: учебно-метод. пособие / авт.-сост. Н. Ю. Блохина, Г. А. Кобелева. – Киров : ИРО Кировской области, 2020. – 70 с. – Без ISBN.

58. Сотникова М. С. Условия эффективного психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых

учителей в ситуации внедрения новых образовательных стандартов / М. С. Сотникова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2015. – №9 (53).

59. Спивак В. А. Управление персоналом : учебное пособие / В. А. Спивак. – Санкт-Петербург : Питер, 2023. – 416 с. – ISBN. 978-5-699-19285-4.

60. Ставцева Ю. Г. Методическое сопровождение педагогического процесса в ДОУ / Ю. Г. Ставцева // Гаудеамус. – 2016. – Т. 15, № 2. – С. 109-117

61. Старостина С. А. Понятие и сущность дифференцированного обучения / С. А. Старостина // НАУ. – 2021. – №65-1. – С.38-42.

62. Старикова Л. Д. Методология педагогического исследования / Л. Д. Старикова, С. А. Стариков. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 287 с. – ISBN 978-5-534-06813-9.

63. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ : текст с таблицей изменений и путеводителем по судебной практике. – Москва : Проспект, 2025. – 320 с. – ISBN 978-5-392-42370-5.

64. Фалюшина Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении : пособие для руководителей ДОУ / Л. И. Фалюшина. – Москва : АРКТИ, 2023. – 259 с. – ISBN 5-89415-288-7.

65. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. : текст закона в последней редакции / подготовлено. – Москва : Вако, 2024. – 304 с. – ISBN 978-5-408-06886-9.

66. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) : утверждён Приказом Минобрнауки РФ от 17.10.2013 № 1155 с изм. и доп. (ред. 2023). – Москва : ТЦ Сфера, 2023. – 48 с. – ISBN 978-5-9949-3220-9.

67. Чечель И. Д. Директор школы и его команда : стратегия и тактика коллективного профессионального развития / И. Д. Чечель. – Москва : Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2020. – 192 с. – ISBN 978-5-88753-169-4.

68. Шамова Т. И. Управление образовательными системами / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – Москва : Издательство Владос, 2022. – 384 с. – ISBN 5-7695-0881-7.

69. Шиян О. А. Новые представления о качестве дошкольного образования и механизмы его поддержки: Международный контекст / О. А. Шиян // СДО. – 2013. – №5 (37).

70. Яковлева Г. В. Оценивание эффективности методической работы в ДОУ / Г. В. Яковлева // Челябинский гуманитарий. – 2009. – №3 (9). – С.104-108.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Методики исследования

Диагностика профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности воспитателя ДОО.

В рамках данной методики необходимо рассчитать балл по всем изученным показателям. Далее о формуле подсчитывается коэффициент для отдельных показателей и общий показатель развития профессиональной подготовленности.

Инструкция: для получения данных необходимо проставить оценки от 0 до 3 баллов по каждому из показателей в таблицу.

0 баллов – отсутствие выраженности данного показателя у педагога;

1 балл – слабая выраженность показателя;

2 балла – достаточная выраженность показателя у педагога;

3 балла – оптимальная выраженность данного показателя.

Обработка результатов: руководитель методической работы подсчитывает общий балл по каждому из выделенных показателей для оценивания и, используя предложенную ниже формулу, определяет коэффициент по каждому показателю и общий коэффициент профессиональной подготовки.

К – профессиональная подготовленность;

К1 – теоретическая подготовленность;

К2 – методическая подготовленность;

К3 – психологическая подготовленность;

S – сумма баллов.

$K1 = S : (12 \times 3)$; $K2 = S : (13 \times 3)$; $K3 = S : (14 \times 3)$; $K = (K1 + K2 + K3) : 3$

На основании полученных данных определяется уровень профессиональной подготовленности каждого педагога, который может быть определен как:

- оптимальный уровень – от 1 до 0,8 баллов,
- достаточный уровень – от 0,79 до 0,6 баллов,
- критический уровень – до от 0, 59 0,3 баллов,
- недопустимый уровень – от 0,29 балла и ниже.

2. Оценка потребностей педагогов в развитии (на основе программы Н. В. Немовой)

Анкета включает 15 вопросов. На каждый вопрос можно поставить себе оценку от 0 до 5 баллов.

Оценка производится по следующей шкале

- 55 и более баллов, Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии;
- набрав от 36 до 54 баллов, отсутствует сложившаяся система развития;
- от 15 до 35 баллов, находится в стадии остановившегося развития.

Карта для диагностики профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности воспитателя ДОО

Признаки	Показатели оценивания	Б	
Научная подготовленность			
1. Информированность о теоретических основах педагогики и методик развития детей дошкольного возраста	1. Ориентация в целях и задачах современного дошкольного образования. 2. Владение основными закономерностями и принципами педагогики и методик развития детей дошкольного возраста 3. Оперирование научной терминологией. 4. Ориентация в отборе содержания образования детей дошкольного возраста на основе современной образовательной парадигмы, научных данных, фактов, понятий. 5. Понимание логики педагогической науки.		

2. Информированность о методах дошкольной педагогики и педагогики дошкольного детства	1. Ориентация в многообразии методов дошкольной педагогики 2. Понимание сущности методов педагогики дошкольного детства 3. Представление о возможности эффективного использования методов в процессе практической работы с детьми.		
3. Информированность о современных разработках в области педагогики дошкольного детства	1. Ориентация в истории научных открытий. 2. Понимание необходимости ее использования в процессе воспитания детей дошкольного возраста 3. Владение знаниями об инновационных стратегиях в дошкольном образовании. 4. Представление о значимости использования этих знаний в образовании детей дошкольного возраста		
Методическая подготовленность воспитателя групп детей дошкольного возраста ДОО			
1. Знание содержания образования для детей дошкольного возраста	1. Представление о роли воспитания и обучения в развитии личности ребенка (формирование базового доверия к миру, становление позитивной «Я-концепции») 2. Понимание целей и задач развития детей дошкольного возраста 3. Ориентация в современных программах дошкольного образования и современных педагогических технологиях развития детей дошкольного возраста 4. Определение форм и методов развития познавательной активности у детей дошкольного возраста		
2. Информированность о методах и приемах развития детей дошкольного возраста.	1. Понимание адекватности методов и приемов развития детей дошкольного возраста целям и содержанию дошкольного образования. 2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов развития детей дошкольного возраста. 3. Понимание сущности различных методов обучения и специфики их использования в процессе работы с детьми разных возрастных групп. 4. Ориентация в современных педагогических технологиях в области развития детей дошкольного возраста.		
3. Информированность о формах организации образования детей дошкольного возраста	1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения детей. 2. Ориентация в специфике различных форм организации детей дошкольного возраста. 3. Ориентация в современных и нетрадиционных формах организации обучения детей, в их сущности и условиях успешного использования в практической работе.		

4. Информированность о средствах обучения детей дошкольного возраста	1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения для детей дошкольного возраста 2. Понимание роли и функций средств обучения в активизации познавательных процессов детей дошкольного возраста		
	3. Понимание необходимости управления развитием познавательных процессов у детей дошкольного возраста и месте педагога в этом процессе		
	4. Владение приемами планирования и организации личного труда и деятельности детей дошкольного возраста		
	5. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе развития детей дошкольного возраста		
	6. Владение приемами педагогической техники		
Психологическая подготовленность			
1. Информированность о психологических особенностях детей дошкольного возраста, основных этапах их развития	1. Ориентация в психологических особенностях дошкольников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения. 2. Понимание роли психодиагностики в построении индивидуальных образовательных программ. 3. Ориентация в диагностических методах оценки развития детей дошкольного возраста		
2. Информированность о психологических закономерностях обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста	1. Понимание закономерностей познания. 2. Ориентация в компонентах обучения, их сущности и логической взаимосвязи. 3. Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности дошкольника в разных возрастных группах.		

Оценка потребностей педагогов в развитии
(на основе программы Н. В. Немовой)

№	Вопросы анкеты		
1	Я стремлюсь изучить себя		
2	Я стремлюсь оценить свои возможности в новом направлении деятельности		
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность.		

4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.		
5	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.		
6	Я анализирую свои чувства и опыт.		
7	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами.		
8	Я постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы.		
9	Я верю в свои возможности.		
10	Я стремлюсь быть более открытым человеком.		
11	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.		
12	Я управляю своим профессиональным развитием.		
13	Я получаю удовольствие от освоения нового.		
14	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня.		
15	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться		

– *работа в информационном пространстве (сайты, группы, нейросети)*

– *как написать статью*

– *создание современной презентации*

– *свой вариант _____*

8. Вы считаете наш коллектив – «командой единомышленников»?

– *да, мне очень комфортно в нашем коллективе*

– *со многими коллегами очень сложно найти общий язык и понимание*

– *нас трудно назвать «командой»*

9. Что бы Вы изменили в методической работе детского сада?

10. Есть ли у Вас другие пожелания по улучшению работы нашего учреждения? _____

Экспертная карта оценивания эффективности методической работы в ДОУ

Инструкция для эксперта:

Поставьте отметку (+ или ×) в графе, соответствующей уровню развития показателя.

Подсчет баллов:

28–21 балл – оптимальный уровень,

21–14 баллов – достаточный,

14–7 баллов – критический,

7 и ниже – недопустимый.

№	Критерий	Показатели (индикатор)	Оптимальный уровень – 4	Достаточный уровень – 3	Критический уровень – 2	Недопустимый уровень – 1
1	Выявление целевого заказа	Четкость поставленных целей; адекватность задач; обеспеченность мониторинга инструментарием	Цели сформулированы четко, исходя из приоритетов развития ДОУ, муниципалитета, города, области. Задачи адекватны целям, реалистичны, диагностируемы	Цели сформулированы четко, но задачи не полностью отражают цели	Цели лишь частично соответствуют приоритетам развития; задачи неточны, слабая диагностичность	Цели и задачи не отражают приоритеты, не диагностируемы
2	Отбор форм методической работы	Обоснованность выбора форм; их адекватность компетентности и педагогов; связь с развитием ДОУ	Выбор содержания и форм максимально грамотен. Реализуется авторская модель методической работы	Формы адекватны уровню компетентности педагогов и задачам развития ДОУ	Формы выбираются хаотично, бессистемно, без учета особенностей коллектива	Формализм в выборе форм, отсутствие понимания их назначения
3	Аналитическая деятельность	Выявление уровня профессиональной компетентности; анализ затруднений; изучение результатов методической работы	Анализ качественный, позволяет прогнозировать систему методической работы всего ДОУ и индивидуально	Анализ выполнен грамотно, выводы адекватны, но помощь педагогам выстраивается неполно	Анализ оторван от дальнейшей работы; значительные недостатки	Анализ формальный, выводы неадекватны, результаты не используются

4	Адекватность техниче-ских заданий	Оригинальност ь, активизация педагогов; наполнение банка идей	Педагоги понимают смысл задания, выдвигают идеи. Идет работа с банком предложений	Смысл задания доводится, но учитывается не полностью готовность педагогов	Техническое задание не продумано, банк идей не пополняется	Формализм. Коллектив не готов к взаимодействию
5	Результативность методической работы	Позитивные изменения; интерпретация данных; использование результатов	Ежегодная оценка, сравнительный анализ, индивидуальная помощь педагогам. Собственный инструментарий	Оценка регулярна, но не всегда становится основой планирования	Оценка нерегулярна, проявляется формализм	Оценка отсутствует
6	Качество инновационной методической продукции	Инновационность, адекватность, востребованность	Продукция высококачественная, рекомендована к широкому использованию, есть рецензия	Продукция соответствует инновационным направлениям , рекомендована для использования внутри ОУ	Продукция первого уровня, может использоваться лишь автором после исправления	Продукция отсутствует или непригодна
7	Тиражируемость методической продукции	Распространение позитивного опыта	Накоплен качественный опыт по приоритетным направлениям . Есть план тиражирования на несколько лет	Есть опыт по 1–2 направлениям , используется внутри ОУ	Опыт отдельный и несистемный	Опыт отсутствует, нет перспективного накопления