

Н.А. Дильдина

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебно-методическое пособие

Челябинск

2018

УДК 372(021)
ББК 74.104я73
Д 46

Дильдина, Н.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: учеб.-метод. пособие / Н.А. Дильдина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 102 с.

ISBN 978-5-93162-109-8

В настоящем учебно-методическом пособии раскрываются вопросы содержания и организации методической деятельности в современной дошкольной образовательной организации. Рассматриваются разнообразные технологии методической работы в детском саду: традиционные, нетрадиционные, технологии педагогических советов, повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций. Завершать изучение материала предлагается выполнением практикоориентированных творческих заданий, приведенных в конце каждого раздела.

Пособие адресовано студентам педагогических вузов, обучающихся по направлению 44.03.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) «Дошкольное образование», 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), направленность профиль «Дошкольное образование. Иностранный язык», «Начальное образование. Дошкольное образование», 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) «Психология и педагогика дошкольного образования».

Также пособие может быть полезно специалистам системы дошкольного образования.

Рецензенты: И.Б. Едакова, канд. пед. наук, доцент
И.В. Колосова, канд. пед. наук, доцент

ISBN 978-5-93162-109-8

© Н.А. Дильдина, 2018

Содержание

Введение	4
Раздел 1. Теоретические основы методической работы в дошкольных образовательных организациях	
1.1. Основные направления развития дошкольного образования. Принципы государственной политики в области образования	6
1.2. Сущность и содержание методической работы в ДОО	12
1.3. Современные подходы к методической работе в ДОО	25
Раздел 2. Профессиональная компетентность педагогов дошкольных образовательных организаций	
2.1. Оценка качества дошкольного образования: концептуальные подходы	32
2.2. Системный подход к повышению квалификации кадров в ДОО	38
Раздел 3. Теория и практика организации методической работы в ДОО	
3.1. Формы повышения квалификации педагогов ДОО	44
3.2. Виды, формы и методы организации педагогических советов в ДОО	48
Раздел 4. Диссеминация педагогического опыта	
4.1. Педагогический опыт: понятие, характеристика, классификация	75
4.2. Формы распространения передового педагогического опыта	84
Раздел 5. Аттестация педагогических работников	
5.1. Оценка педагогических кадров ДОО: сущность, значение, особенности	91
5.2. Аттестация педагогических кадров: понятие, функции, виды	93
Заключение	98
Словарь основных терминов	100

Введение

Современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности. В таких условиях требуется обновление управления педагогическими кадрами дошкольных образовательных организаций (ДОО), которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер. А это, в свою очередь, предполагает изменение управления методической работой в дошкольной образовательной организации. Методическая работа с педагогическими кадрами в ДОО выступает как средство научного управления целостным педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации педагогов и развития их творческой активности.

Реформирование системы образования и ее дошкольной ступени в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации» требуют сегодня от учреждений переосмысления основных направлений своей деятельности, в том числе и методической, представленной в виде методической работы по следующим причинам.

Во-первых, роль методической работы значительно возрастает в связи с необходимостью рационально и оперативно совершенствовать качество содержания образования, посредством инноваций в программно-методическом обеспечении, в методиках воспитания и обучения детей дошкольного возраста; совершенствовать качество организации педагогической деятельности, используя более эффективные методы, приемы и формы работы с детьми.

Во-вторых, становится более актуальным участие педагогов в управлении ДОО, в управлении познавательным процессом у детей дошкольного возраста, в совершенствовании образовательной среды, в организации образовательного процесса и реализации образовательных программ нового поколения, что предъявляет более высокие требования к повышению и развитию профессиональной компетентности педагога.

В-третьих, гуманистический, социально-ценностный комплекс идей, утверждающих отношение к человеку как к высшей ценности, способствует посредством методической работы становлению нового стиля взаимоотношений всех субъектов образовательного процесса: реализация личностно-ориентированного воспитания и обучения, переход от групповых форм работы к индивидуальным, предпочтение косвенным формам педагогических требований, эмоциональная окрашенность педагогических отношений, оказание помощи педагогу, ребенку в их саморазвитии и т.д.

В новых условиях функционирования образовательной системы возникла и актуализируется потребность в повышении качества образования. Эта проблема связана с решением целого ряда других. Отбор и структурирование нового содержания дошкольного образования предполагает внедрение современных образовательных программ и технологий. Это ставит перед дошкольной образовательной организацией проблему необходимости непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов.

Для эффективного ведения методической работы необходимо соблюдать некоторые условия, среди которых:

- осуществление взаимосвязи и интеграции всех звеньев методической работы, форм, методов
- систематичность, непрерывность в организации методической работы
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм
- оценка эффективности педагогического труда по конечному результату, своевременное обеспечение педагогических кадров научно-педагогической и учебно-методической литературой.

Задача методической службы заключается в создании такой образовательной среды в ДОО, где полностью был бы реализован творческий потенциал отдельного педагога и педагогического коллектива в целом.

Раздел 1. Теоретические основы методической работы в дошкольных образовательных организациях

1.1. Основные направления развития дошкольного образования.

Принципы государственной политики в области образования

Как известно, государственная политика в сфере дошкольного образования является составной частью государственной образовательной политики, под которой понимается реализация функций государства в сфере образования. Исходя из этого, под государственной политикой в области дошкольного образования нами понимается система государственных мер и мероприятий, направленных на обеспечение функционирования и развития данного элемента системы образования.

С принятием Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в РФ») [4] изменилось место дошкольного образования в отечественной системе образования. Было установлено, что дошкольное образование – это первый уровень общего образования (п. 4 ст. 10 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

Основные механизмы реализации государственной политики в области дошкольного образования определены в ч. 2 ст. 89 Федерального закона «Об образовании в РФ», в которой сказано, что управление системой образования, помимо прочего, включает в себя:

- формирование системы взаимодействующих федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- осуществление стратегического планирования развития системы образования;
- принятие и реализацию государственных программ РФ, федеральных и региональных программ, направленных на развитие системы образования.

Апробация и внедрение современных механизмов реализации государственной политики в области дошкольного образования происходили в 2000-е годы, когда были переосмыслены ошибки в данной сфере, допущенные в 90-е годы прошлого столетия. Напомним, что в тот период реализация конституционных прав на образование, и прежде всего, дошкольное образование, была значительно затруднена. В связи с этим в начале XXI века перед нашей страной встала задача по возвращению утраченных позиций в сфере образования в целом, и в дошкольном образовании, в частности. С этой целью были приняты такие документы, как «Национальная доктрина развития образования в Российской Федерации», Приоритетный национальный проект «Образование», а также ряд Федеральных целевых программ.

Как подчеркивает Т.Л. Клячко, проблемы дошкольного образования не сводятся лишь к нехватке мест в дошкольных учреждениях. Дошкольный уровень образования до сих пор рассматривается как система социального призрения (обеспечить присмотр и накормить) и пока не рассматривается как система, определяющая эффективность дальнейших образовательных траекторий [2, с. 4].

Основная инфраструктурная проблема в дошкольном образовании в том, что оно не обеспечивает выравнивания стартовых возможностей детей. Перед входом детей в систему общего (обязательного школьного) образования, оно не устраняет (и даже не всегда смягчает) различия в культурном и социальном капитале семей. На этапе дошкольного образования очень важны организация психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей в вопросах воспитания и развития ребенка [5].

В настоящее время все более актуальной становится проблема реформирования системы дошкольного образования, поиска новых организационных, нормативно-правовых, программно-методических форм и методов работы с детьми, решения вопросов формирования профессионального корпуса педагогов и специалистов дошкольного воспитания и обучения. Сегодня в детских садах растет потребность не просто в традиционных

воспитателях, но и в социальных педагогах, психологах, специалистах консультативно-диагностических служб, имеющих опыт работы с родителями, населением, поликлиниками, социальными службами, средствами массовой информации и т.д. [3, с. 71].

В литературе подчеркивается, что активными субъектами образовательной политики должны стать все граждане России, семья и родительская общественность, профессионально-педагогическое сообщество, научные, культурные, коммерческие и общественные институты – все, кто заинтересован в развитии образования [10, с. 175]. В рамках задачи развития современных механизмов, содержания и технологий общего и дополнительного образования предусматривается реализация новых организационно-экономических моделей и стандартов в дошкольном образовании путем разработки нормативно-методической базы и экспертно-аналитического сопровождения ее распространения. С этой целью предусматривается:

- обеспечение поддержки региональных программ развития дошкольного образования, внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования;
- создание в каждом регионе условий для государственно-частного партнерства в сфере дошкольного образования;
- обеспечение реализации в каждом регионе программ поддержки родительского просвещения для семей с маленькими детьми;
- повышение квалификации по новым образовательным программам 95% педагогических работников и управленцев системы дошкольного образования.

В результате реализации принимаемых мер будет обеспечено распространение и практическое внедрение нового содержания и технологий общего (включая дошкольное) и дополнительного образования, реализованы эффективные механизмы вовлечения детей и молодежи в социальную практику [7].

Таким образом, государственная политика в области дошкольного образования представляет систему государственных мер и мероприятий, направленных на обеспечение функционирования и развития данного элемента (уровня) системы образования.

Статья 3. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации» раскрывает основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования:

1. Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих принципах:

1) признание приоритетности образования;

2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;

3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;

5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;

6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации,

осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;

9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;

10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;

11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;

12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

Особая значимость дошкольного обучения и воспитания, системы заботы о раннем детстве связана, прежде всего, с ростом потребности в таких услугах в связи с тем, что устойчивый характер в последние годы приобретают тенденции повышения рождаемости и увеличения численности детей дошкольного возраста и повышения потребности различных групп населения в качественных и доступных образовательных услугах на уровне дошкольного образования [7]. Поэтому политическим руководством страны и органами власти уделяется значительное внимание дошкольному образованию. Так, В.В. Путин подчеркнул, что «в основе всей нашей системы образования должен лежать фундаментальный принцип: каждый ребенок одарен, способен

преуспеть и в науке, и в творчестве, и в спорте, в профессии и в жизни. Раскрытие его талантов – это наша с вами задача, в этом – успех России» [9]. Сказанное в полной мере относится к первому уровню общего образования – дошкольному.

Литература

1. Беспалов, М.В. Современные технологии анализа хозяйственной деятельности учреждений дошкольного образования [Текст] / М.В. Беспалов // Аудит и финансовый анализ. – 2013. – №4. – С. 307-310.
2. Клячко, Т.Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения [Текст] / Т.Л. Клячко. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 53 с.
3. Кораблева, Г.Б. Дошкольное образование в России: состояние и проблемы кадрового потенциала [Текст] / Г.Б. Кораблева // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. – 2009. – №4. – С.71-79.
4. Закон Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Рос. газета. – 2012. – №5976. – URL: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 19.06.2018).
5. О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы: Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. №761 [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/70183566/> (дата обращения: 03.12.2018).
6. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/70170946/> (дата обращения: 03.12.2018).
7. Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы: Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 2765-р [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 03.12.2018).

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №1155 от 17.10.2013 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс] // Рос. газета. – 2013. – №6241. – URL: <https://rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> (дата обращения: 19.06.2018).

9. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ 1 декабря 2016 года [Электронный ресурс] // Рос. газета. – 2016. – № 7142. – URL: <https://rg.ru/2016/12/01/poslanie-stenogramma.html> (дата обращения: 03.12.2018)

10. Рудакова, Е.Н. Государственная образовательная политика: этапы становления и современное состояние [Текст] / Е.Н. Рудакова // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. Серия: История и политические науки. – 2012. – № 4. – С. 175-183.

1.2. Сущность и содержание методической работы в ДОО

Чтобы усовершенствовать и добиться оптимального построения методической работы в ДОО, необходимо понимать ее сущность, ее основное назначение, ведущие задачи и функции, правильно формулировать важные принципиальные требования к ее организации и осуществлению.

Рассмотрим, как ученые характеризуют понятие «методическая работа».

М.М. Поташник: «Методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации – это часть системы непрерывного образования».

А.М. Моисеев: «Методическая работа основана:

- 1) на достижениях науки и передового педагогического опыта;
- 2) на конкретном анализе образовательного процесса;
- 3) на взаимосвязи мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и педагогического мастерства каждого учителя и воспитателя, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом... на совершенствование образовательного процесса, достижения оптимального уровня образования, воспитания и развития.

П.И. Третьяков: «Методическая работа – процесс длительный и сложный, который зависит от целей, спланированных коллективом, задач, нацеленных на предоставление каждому учителю возможности самореализоваться».

К.Ю. Белая: «Методическая работа – деятельность по созданию такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива» [1].

По мнению С.Г. Молчанова, методическая работа – «обязательная составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности в рамках которой создаются теоретические продукты (разработки, конспекты и т.п.), обеспечивающие педагогические и управленческие действия. Предметом методической работы выступают не только средства профессионально-педагогической (управленческой) коммуникации (формы, методы, приемы, средства), но и содержание обучения (учебные материалы) и содержание управленческого воздействия (управленческие решения в виде приказов, распоряжений, программ и проч.)» [4, с. 14].

Т.И. Шамова рассматривает работу с педагогическими кадрами как сложную динамическую и целостную систему, имеющую свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации.

Все исследователи едины в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности.

Методическая работа в ДОО является неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системой повышения их профессиональной квалификации.

Непосредственная **цель** методической работы – это создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса.

Задачами методической работы можно определить

1. Обучение и развитие педагогических кадров, управление повышением их квалификации.

2. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДОО.

3. Подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса.

4. Координация деятельности ДОО и семье в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников.

5. Координация деятельности ДОО с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников и ДОО в целом.

6. Анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

Методическая работа оказывает существенное влияние на качество и эффективность обучения и воспитания на конечные результаты работы ДОО.

Принципы организации методической работы

Целостная система методической работы должна развиваться в соответствии с важнейшими принципами:

Принципы актуальности, единства теории и практики – практической реализации закона РФ «Об образовании в РФ», учета современного заказа общества на образование, ориентации на социальную значимость ребенка в современных сложных условиях жизни, учета проблем, близких конкретному педагогическому коллективу.

Принцип научности, который нацеливает на соответствие всей системы повышения квалификации педагогов современным научным достижениям в самых различных областях.

Принципы системности и комплексности, которые требуют реализации подхода к методической работе как целостной системе, оптимальность которой зависит от единства цели, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами, единства и взаимосвязи всех сторон и направлений повышения квалификации педагога.

Принципы направленности, последовательности, преемственности, непрерывности и массовости, коллективности предусматривают превращение методической работы в часть системы непрерывного образования, полный охват педагогов различными формами методической работы в течение всего учебного года.

Принцип создания благоприятных условий работы – моральных, психологических, гигиенических, наличие свободного времени для творческой деятельности педагога.

Принципы оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода требуют от методистов проявлять способность к быстрому приему образовательной информации и его передаче, учитывая индивидуальные особенности педагогов.

Принцип постоянного самообразования педагогов, оказание квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности; повышение результативности его педагогического труда.

Принцип креативности предполагает творческий характер методической работы, создание в ДОО своей системы методической работы.

Функциональные особенности методической работы

Системный подход к повышению квалификации педагогов подразумевает совершенствование всех элементов методической работы – задач, содержания, организационных форм, условий. Особое внимание необходимо уделить определению целей и задач методической работы, так они определяют способ и характер практической деятельности. Определить цели и задачи – значит определить желаемые результаты, а они, прежде всего, предполагают повышение педагогического мастерства педагогов и воспитателей [1].

Моделируя комплекс задач методической работы, необходимо за основу взять модель профессионально значимых профессиональных качеств педагога. В связи с этим выделяют три группы взаимосвязанных **функций методической работы**.

1. Функции по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту:

- осмысление социального заказа, важнейших требований общества и государства к ДОО;

- внедрение достижений передового педагогического опыта педагогов-новаторов;

- внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;

- пропагандирование лучшего опыта педагогов самого ДОО.

2. Функции по отношению к педагогическому коллективу:

- консолидация, сплочение педагогического коллектива;

- выработка единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;

- анализ конкретного образовательного процесса и его результатов;

- анализ изменений в уровне знаний, умений, навыков, воспитанности и развития дошкольников;

- предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов;

- выявление, обобщение и распространение ППО педагогов самих ДОО, обмен ценными педагогическими находками;

- предупреждение и преодоление формализма и перегрузки педагогической деятельности;

- стимулирование педагогического творчества и инициативы педагогов;

- приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам ДОО.

3. Функции по отношению к конкретному педагогу:

- совершенствование мастерства, обогащение педагогов знаниями;

- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и убеждений, соответствующих задачам общества и ДОО;

- развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности;
- развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности
- развитие современного, диалектического стиля педагогического мышления (системность, гибкость, конкретность...);
- развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства;
- развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагога, саморегуляции деятельности;
- формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию.

Знание основных задач и функций методической работы необходимо организаторам этой работы для правильного планирования и организации. Также важно довести эти задачи до сознания каждого педагога, превратить их в личные цели, в стремление к профессиональному совершенствованию и постоянной работе над собой [2].

Правильное определение задач методической работы способствует и оптимальному выбору средств их решения. Главное средство решения задач – содержание методической работы в ДОО.

Содержание методической работы формируется из различных источников:

1. Государственно-правительственные документы о перестройке и социально-экономическом развитии нашего общества, об образовании, перестройке ДОО, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы.

2. Новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы.

3. Достижения научно-технического прогресса, новые результаты психолого-педагогического исследования, в том числе исследований по

проблемам самой методической работы в ДОО, повышающие ее научный уровень.

4. Инструктивно-методические документы органов образования по вопросам методической работы ДОО, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами и воспитателями.

5. Информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на скорейшее преодоление имеющихся недостатков.

6. Данные конкретного анализа образовательного процесса в ДОО, данные о качестве знаний, умений и навыков, об уровне воспитанности и развитости воспитанников, помогающие выявить первоочередные для данного детского сада проблемы методической работы и самообразования.

Выбор содержания методической работы – дело творческое, не терпящее шаблона и догматизма. В любых конкретных условиях необходимо отбирать содержание в соответствии с общими требованиями к методической работе.

В современных условиях выделяют следующие **основные направления содержания методической работы** в ДОО:

Мировоззренческая и методологическая подготовка педагогов

Предполагает важнейшие аспекты:

– сущность и содержание социального, политического, экономического, профессионально-педагогического мышления;

– содержание гуманистических, демократических, общечеловеческих ценностей на современном этапе развития нашего общества и ДОО;

– философско-методологические основы перестройки образования, новые функции и цели дошкольного учреждения, философия оптимального построения педагогического процесса;

– проблемы образования в условиях рыночной экономики, политики, плюрализма и многопартийности;

– место дошкольного учреждения в меняющемся обществе.

Частнометодическая подготовка педагогов

Выделяют три взаимосвязанных фактора:

– повышение квалификации педагогов в области той науки или совокупности наук, которые лежат в основе преподаваемого предмета, раздела программы или воспитательного процесса;

– повышение квалификации педагогов в сфере содержания своего предмета, изучение новых учебных программ и учебных пособий;

– повышение квалификации педагогов в области методики преподавания своего предмета или раздела программы, по которой осуществляется воспитание и обучение дошкольников.

Дидактическая подготовка педагогов

В ДОО необходимо обеспечить:

– изучение современных дидактических концепций и идей, как теоретических, так и прикладных, переведенных на язык практических рекомендаций, правил, требований;

– изучение опыта педагогов-мастеров педагогического труда, педагогов-новаторов, создающих индивидуально-неповторимые и высокоэффективные дидактические системы.

Воспитательная подготовка педагогов

Подготовка педагогов к воспитательной работе с учетом изменений, происходящих в обществе. Главным содержанием этого направления являются вопросы воспитания на основе общечеловеческих ценностей.

Психолого-физиологическая подготовка педагогов

Основные источники содержания данного направления:

– знание общей, педагогической, возрастной и социальной психологии, физиологии детей и дошкольной гигиене, о типичных тенденциях и особенностях психологического развития современных воспитанников;

– знание конкретных особенностей психологического и физиологического развития воспитанников данного ДОО или конкретной группы; знания приобретают сами педагоги, опираясь на научную психологию и физиологию;

- знание психологии труда и личности педагога, закономерностей его профессионального и творческого роста, развитие педагогических коллективов;
- знания особенностей собственной профессии, деятельности и личности, собственного педагогического коллектива; знания приобретают сами педагоги в ходе образовательной и методической работы.

Этическая подготовка педагогов

Педагогам необходимо знать принципы педагогической этики. В ряде ДОО вырабатывают свои кодексы профессиональной этики, в которых формируются основные принципы взаимоотношений участников педагогического процесса, правила профессионального поведения педагога и воспитателя в общении с самыми различными лицами и коллективами.

Общекультурная подготовка педагогов

В ДОО следует создать условия для постоянного повышения общего культурного уровня педагога. Быть в курсе духовных достижений своего времени, ориентироваться в современной и классической литературе, театре, кинематографе, изобразительном искусстве, музыке, знать основные тенденции научно-технического прогресса и достижений в спорте – вопрос чести и профессионального престижа педагога.

Техническая подготовка педагогов

Организация неформального технического всеобуча в ДОО с целью освоения педагогами ИКТ и другими техническими (видеотехники) и аудиовизуальными средствами.

Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений

Сложность и многообразие функций и задач методической работы в ДОО, разносторонний, постоянно обновляющийся характер ее содержания, а также конкретные особенности той или иной ДОО предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся, традиционных и новых форм.

Форма определяется как внутренняя структура, строение, связь и способ взаимодействия частей и элементов явлений; она всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью и может, поэтому оказывать влияние на содержание – на его способность к прогрессивному развитию или же обеспечивать его.

Разнообразие форм методической работы определяется сложностью стоящих перед ней целей, многоликостью конкретных условий, в которых находятся дошкольные образовательные учреждения.

Для эффективного повышения мастерства педагогов необходимо создать соответствующие условия для осуществления методической работы.

Организационно-педагогические. Предполагают оптимальную организацию трудовой деятельности педагогических кадров. Необходимо оценивать, во что оборачиваются для педагога требования, указания, просьбы, предложения, проверки руководителя. К организационно-педагогическим условиям также относятся скоординированность всех внутрисадовских мероприятий, оптимальность нагрузки и общественных поручений, равномерная загруженность педагога по дням недели и в течение года – все, что в конечном счете обеспечивает экономию времени.

Морально-психологические. Предполагают создание благоприятные морально-психологические условия для методической работы – значит всемерно поощрять самообразование педагогов, учиться предвидеть возможные конфликты в коллективе и уметь предотвращать их, а в случае возникновения – гасить, проявлять внимание к нуждам, бедам, радостям каждого педагога, уметь поддерживать и культивировать любые полезные инициативы педагогов, замечать и раскрывать и ценить в каждом педагоге положительное, его творческую жилку.

Материальные. Предполагают материальную обеспеченность и хорошую материальную базу учреждения (оснащение методического кабинета необходимым методическим материалом, оборудованием, дидактическими пособиями и т.д.)

Санитарно-гигиенические. Предполагают охрану и укрепление здоровья людей – дело первостепенной важности. Забота о здоровье педагогов, профилактика их утомляемости, повышение работоспособности – важнейшие условия хорошей организации методической работы.

Оптимальный вариант системы методической работы определяется свой в каждом конкретном учреждении.

В основе оптимизации любой деятельности лежат три принципа:

1. *Принцип системности.* Только применение системы мер позволит добиться максимального использования всех имеющихся резервов.

2. *Принцип конкретности.* Каждый педагогический коллектив может добиться оптимальных результатов только с помощью своего, учитывающего особенности конкретных педагогов и руководителей, т.е. отличного от других, варианта системы.

3. *Принцип меры.* Каждый элемент содержания методической работы, каждая форма должны быть представлены в конкретной системе по-своему, в «своей мере».

Продумывая **оптимальный вариант системы** методической работы конкретной ДОО, необходимо начать с изучения процесса и результатов деятельности педагогов и постановки задач. Следует видеть перспективы методической деятельности, ставить реальные задачи, формулировать их комплексно, так, чтобы решение одних помогало решению других. Обязательным требованием является умение выделить доминирующие в конкретный момент задачи.

Конструируя оптимальный вариант системы методической работы необходимо учитывать:

1. Задачи, поставленные в государственных документах о ДОО требованиях министерств и местных органов образования.

2. Количественный и качественный состав педагогического коллектива.

3. Результаты диагностического изучения личности и деятельности педагогов, конечных результатов работы ДОО.

4. Особенности содержания методической работы.
5. Накопленные традиции.
6. Сравнительную эффективность различных форм методической работы.
7. Меры в использовании разных направлений содержания, форм и приемов методической работы.
8. Особенности конкретной ситуации в ДОО.
9. Наличие времени для осуществления методической работы.
10. Материальные, морально-психологические и прочие условия.
11. Реальные возможности у руководителей, руководителей МО и других лиц для участия в организации методической работы.

При оценке подготовленного проекта оптимального варианта системы методической работы необходимо проанализировать его не только с точки зрения охвата всех педагогов и обеспечения качественного повышения квалификации каждого педагога, но и с точки зрения оптимальности расхода времени и сил, чтобы повышение мастерства педагогов достигалось с помощью минимального числа специально подобранных средств и за необходимое время. Об оптимальности системы методической работы будут свидетельствовать показатели результатов.

Результаты методической работы важно рассматривать в соответствии с динамикой итоговых результатов всего педагогического процесса в ДОО, уровнем образованности, воспитанности и развитости детей, позитивной динамикой уровня этих показателей.

Основными критериями оптимальности результатов методической работы в ДОО являются:

1. *Критерий результативности* достигается, если результаты образования, воспитания и развития воспитанников повышается до оптимального для каждого из них уровня за отведенное время, без перегрузки.

2. *Критерий рациональных затрат времени, экономичности* методической работы достигается там, где повышение мастерства педагогов

происходит при разумных затратах времени и усилий педагогов на методическую работу и самообразование, без перегрузки педагогов этими видами деятельности. Наличие данного критерия стимулирует научный, оптимизационный подход к организации методической работы.

3. *Критерий роста удовлетворенности* педагогов свои трудом достигается, если создаются творческая атмосфера, такой морально-психологический климат, при которых усиливается мотивация творческого, инициативного, самоотверженного труда педагога. Наличие удовлетворенности педагогов процессом и результатом своего труда, оптимальный уровень их творческого самочувствия и душевного комфорта – важные психологические критерии действенности методической работы, ее реальной стимулирующей роли.

Данные критерии занимают ведущее место в общей системе критериев оценки эффективности методической работы.

Литература

1. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2008.

2. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: метод. пособ. [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис-пресс, 2008.

3. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ [Текст] / П.Н. Лосев. – М.: ТЦ Сфера, 2005.

4. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности [Текст] / С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвуз. сб. науч. тр. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. – Вып. 1. – 122 с.

5. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях [Текст] / И.В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2009.

1.3. Современные подходы к методической работе в ДОО

В настоящее время существует проблема формирования педагога инновационной дошкольной образовательной организации, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций.

Подходы к организации методической работы:

– системно-деятельный подход: понимание целей и задач деятельности ДОО, ее статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;

– личностно-ориентированный подход: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом;

– дифференцированный подход: учет уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОО;

– подход свободного самоопределения: свободный выбор каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;

– мотивационно-стимулирующий подход: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

– коррекционный подход: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

Современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности. В таких условиях требуется обновление управления педагогическими кадрами ДОО,

которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер. А это в свою очередь предполагает изменение управления методической работой в дошкольной образовательной организации.

Методическая работа с педагогическими кадрами в ДОО выступает как средство научного управления целостным педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации воспитателей и развития их творческой активности.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации – важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в определенной системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют.

Методическая работа в ДОО – важная составляющая управленческой деятельности руководителя. При этом нужно рассматривать ее как систему, с одной стороны, закрытую относительно предмета своей деятельности, с другой – открытую, входящую в общую систему управления и подверженную влиянию извне.

В гуманистических образовательных системах, к которым относятся современные ДОО, методическая работа направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, социальную защиту воспитателей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Как указывает Е.Ю. Аншукова, методическая служба в ДОО имеет свои преимущества:

1. Носит в отличие от курсовой подготовки относительно непрерывный характер, способствующий тому, что каждый педагог может определенную часть времени посвящать повышению квалификации, овладению передовым опытом.

2. Позволяет тесно связывать повышение квалификации педагога непосредственно с проблемами, ходом и результатами образовательного процесса, изменениями в качестве знаний, умений и навыков воспитанников.

3. Позволяет в течение длительного времени изучать деятельность и личностные качества конкретных воспитателей и педагогов, выявлять затруднения и достижения в их работе.

4. Проходит в живом, развивающемся педагогическом коллективе, сплоченность которого создает благоприятные условия для ее организации.

5. Предоставляет каждому педагогу возможность непосредственно участвовать не только в реализации годового плана работы, но и в планировании и разработке программы развития ДОО.

6. Позволяет лучше оценить эффективность переподготовки кадров, так как тесно связана с учебно-воспитательной работой [1].

Профессиональная компетентность педагогов и методическая работа – два взаимосвязанных компонента. Организованная на научной основе методическая работа позволяет: непосредственно наблюдать каждого педагога в педагогической деятельности с детьми; наиболее четко выявлять возникающие проблемы; строить и своевременно корректировать индивидуальные программы развития профессиональной компетентности, используя разные уровни муниципальной методической службы; удовлетворять образовательные потребности педагога с учетом его стажа, уровня образования, индивидуально-личностных особенностей.

Непосредственный организатор методической работы в ДОО – заместитель заведующего по воспитательной и методической (учебно-воспитательной) работе или старший воспитатель, должностные обязанности которого связаны с выполнением функций по руководству работой воспитателей.

Старший воспитатель – одна из ключевых фигур в коллективе дошкольной образовательной организации. Можно сказать, что старший воспитатель обеспечивает не только целостность педагогического влияния на

коллектив детей, родителей, педагогов, но и отвечает за оптимальное распределение сил и их расстановку, т.е. выступает как организатор. Поэтому основой работы старшего воспитателя с педагогами становится непрерывный процесс повышения их квалификации. Зная свой коллектив, его достижения и недостатки, возможности каждого, старший воспитатель разрабатывает годовой план, намечает задачи, планирует разные формы работы.

Выделяются два основных направления работы методической службы ДОО:

- деятельность по управлению педагогическим процессом (обеспечение и контроль выполнения образовательной программы);
- организация работы педагогов, оказание методической помощи в организации образовательного процесса и его методическим обеспечением.

Первое направление связано с реализацией основных функций управления: педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, контроль, коррекция и регулирование.

Второе предполагает конкретную деятельность, обеспечивающую условия для реализации образовательного процесса на качественном уровне, выполнения образовательной программы дошкольного образования совместными усилиями всех участников педагогического процесса. Сюда относятся организация повышения квалификации, опытно-экспериментальной деятельности, взаимодействие с родителями воспитанников, преемственность в работе воспитателей и учителей начальной школы, оснащение методического кабинета и т.д.

Как любое подразделение, деятельность методической службы может регулироваться соответствующим документом, имеющим характер локального нормативного акта, например, положением. Положение – организационный документ, устанавливающий порядок образования, структуру, функции, компетенцию, обязанности и организацию работы управлений, учреждений и их структурных подразделений [5].

При обеспечении образовательного процесса дошкольные образовательные организации испытывают кадровые проблемы. В частности, отмечаются дефицит квалифицированных кадров, слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации, тормозящая развитие кадрового потенциала, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса и использование соответствующих образовательных технологий.

Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня педагога с помощью повышения уровня знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет реализации их в своей деятельности.

Новые ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В связи с этим повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства воспитателей рассматривается не только как процесс накопления знаний, а как процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного педагога. В связи с этим изменяются подходы к организации методической работы, приоритет отдается использованию активных форм и методов обучения персонала, формированию актуальных профессиональных компетенций [4].

Современное общество требует от человека нового набора необходимых базовых знаний, умений и навыков, обеспечивающих активное участие в профессиональной, семейной и общественной жизни. К таким навыкам относятся компьютерная грамотность, знание иностранных языков,

технологическая культура, предпринимательство. Важны социальные навыки: уверенность в себе, ответственность за свою судьбу, умение рисковать, а также умение учиться, адаптироваться к переменам и ориентироваться в потоке информации. Овладение педагогами ДОО информационными и компьютерными технологиями, умение пользоваться новейшими аудиовизуальными средствами обучения и другим учебно-методическим оборудованием – одно из направлений современной методической работы [4].

Таким образом, изучив особенности организации методической работы в ДОО, можно отметить, что педагог занимает ключевую позицию в образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих образовательных проблем. Нередко из-за недооценки этого фактора тормозится процесс развития учреждения, а потому задача состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы реализовать свой творческий потенциал. Реальными возможностями для решения этой задачи в системе дошкольного образования обладает методическая служба.

Литература

1. Аншукова, Е.Ю. Методическая служба в ДОУ [Текст] / Е.Ю. Аншукова // Управление в ДОУ. – 2007. – № 8. – С. 91-96.
2. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 96 с.
3. Вепрева, И.И. Методическая служба в дошкольном учреждении [Текст] / И.И. Вепрева // Управление ДОУ. – 2010. – № 4. – С. 86-90.
4. Волобуева, Л.М. Методическая работа в системе непрерывного образования [Текст] / Л.М. Волобуева // Управление ДОУ. – 2009. – № 7. – С. 13-17.
5. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. – М. : Сфера, 2005. – 96 с.

6. Елжова, Н.В. Формы работы в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Н.В. Елжова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2010. – 247 с.

7. Кучергина, О.В. Планирование методической работы в ДООУ [Текст] / О.В. Кучергина // Управление ДООУ. – 2007. – № 8. – С. 37-47.

8. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием : учеб. пособие для студентов вузов [Текст] / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М. : Академия, 2001. – 432 с.

9. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении : пособие для руководителей ДООУ [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М. : Аркти, 2009. – 261 с.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите приоритетные направления развития дошкольного образования РФ.

2. Изучите Всемирную декларацию прав человека и Конвенцию ООН о правах ребенка. Сравните права человека и права ребенка. Заполните таблицу.

3. Дайте характеристику сущности и содержания методической работы в ДОО.

4. Перечислите положительные аспекты функционирования методической службы в ДОО.

5. Определите место и роль методической работы в системе непрерывного образования педагогов ДОО.

Раздел 2. Профессиональная компетентность педагогов дошкольных образовательных организаций

2.1. Оценка качества дошкольного образования: концептуальные подходы

Главной задачей государственной образовательной политики Российской Федерации в современных условиях является обеспечение современного качества образования, в том числе и дошкольного.

Проблема качества в педагогических исследованиях разрабатывается в следующих направлениях:

- понятие качества образования, способы оценивания качества образования, взаимодействие ступеней образования и его качество;
- факторы, обуславливающие качество образования;
- рыночная среда и качество образования, механизм управления качеством образования;
- информационные технологии, мониторинг и качество образования;
- система управления качеством образования.

В современной научной и методической литературе понятие «качество дошкольного образования» трактуется многогранно.

Так, характеризуя дошкольное учреждение как целостную динамическую систему, Л.М. Денякина, Л.В. Поздняк предлагают рассматривать качество образовательного процесса многоаспектно:

- с точки зрения детей (интерес к обучению);
- с точки зрения родителей (эффективность обучения);
- с точки зрения воспитателя (оценка труда, успешные результаты индивидуального обучения, психическое и физическое здоровье детей);
- с точки зрения руководителя (эффективность деятельности каждого педагога, индивидуальный прогресс каждого воспитанника) [4, с. 53].

В исследованиях, выполненных под руководством Н.А. Вераксы выявлено, что качество дошкольного образования зависит от многих причин

факторов. В том числе: совершенствование содержания дошкольного образования в условиях его вариативности; состояние финансирования дошкольных образовательных учреждений на современном этапе; кадровое обеспечение дошкольного образования; осуществление преемственности, непрерывности содержания дошкольного и начального общего образования [5].

При этом подчеркивается, что качество дошкольного образования как процесс и понятие постоянно находится в развитии, и поэтому, не может быть неизменным. Оно зависит от запросов и потребностей общества, политики государства в области образования, изменения условий финансирования дошкольного образования.

Эти обстоятельства поставили перед исследователями актуальную задачу разработки методологических оснований процесса повышения качества дошкольного образования, которые были бы понятны и применимы в условиях любого образовательного учреждения. Так, например, Л.А. Парамонова и Т.И. Алиева, обозначив проблему необходимости разработки основных подходов к оценке качества дошкольного образования (процедуры оценки, ее показателей) считают, что эти подходы должны быть едины и для самих педагогов, и для контролирующих инстанций, и не сводиться к диагностике [4, с. 55].

Методологические и теоретические подходы к качеству образования:

- в контексте личностно-ориентированной модели образования его качество определяется уровнем развития личности;
- с позиций системного подхода – качество определяется системой знаний и готовностью выпускника одной образовательной системы к вхождению в другую;
- в аспекте деятельностного подхода – готовностью выпускника к выполнению каких-то новых функций, способов, умений;
- культуросообразная модель определяет качество как творчество личности;
- программно-целевой подход, с точки зрения реализации целей;

– представители результативного подхода считают, что оценка качества основывается на определении степени реальных изменений, достижения конкретных результатов деятельности за определенный период;

– затратный подход определяет качество с точки зрения возможных и реальных затрат (финансовых, материальных, трудовых ресурсов) на достижение того или иного результата [6, 12, 13].

В ходе анализа современных исследований, посвященных проблемам качества образования, из всего многообразия авторских подходов и позиций отчетливо выделяется главный признак: качество – это соответствие объекта установленным стандартам.

Научные основы понятия качества образования нашли свое отражение в законе «Об образовании в Российской Федерации». Статья 2. «Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [7, с.13].

С 1 сентября 2013 года вступило в силу Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования». В нем установлено, как ведется мониторинг системы образования. Он включает сбор, обработку, систематизацию и хранение информации о системе образования.

Распределены полномочия государственных и местных органов по проведению мониторинга. Закреплен перечень обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу [10]. В числе собираемых сведений о развитии дошкольного образования названы, в частности следующие позиции, которые соответствуют понятию «качество дошкольного образования»:

– уровень доступности дошкольного образования и численность населения, получающего дошкольное образование;

– содержание образовательной деятельности и организация образовательного процесса по образовательным программам дошкольного образования;

– кадровое обеспечение дошкольных образовательных организаций и оценка уровня заработной платы педагогических работников;

– материально-техническое и информационное обеспечение дошкольных образовательных организаций и др. [10].

Следует отметить, что процесс стандартизации образовательных систем – общемировая тенденция.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования представляет собой совокупность трех групп требований:

– к структуре основных образовательных программ;

– к условиям реализации основных образовательных программ;

– к результатам освоения основных образовательных программ.

Определение качества образования в образовательной организации или системе образования – это установление степени соответствия фактического состояния образовательных программ, созданных условий и достигнутых результатов тем требованиям, которые установлены в стандарте [1, 2].

Если соответствует, то значит образование качественное. Если соответствует в какой-то степени – значит, образовательное учреждение или система образования находится лишь на пути к достижению качества.

Однако для дошкольного образования функции стандарта ограничены частью 2 ст. 64 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Освоение образовательных программ дошкольного образования не сопровождается проведением промежуточных аттестаций и итоговой аттестации обучающихся» [7, с. 95].

Потребности родителей в дошкольном образовании отличаются большим разнообразием и определяются многими факторами – от места жительства

семьи и образования родителей до уровня ее материального благосостояния. Отсюда и разная оценка качества, разное понимание «качественного» дошкольного образования. Одних устраивает просто присмотр и уход, а также наличие каких-либо занятий с детьми. Другим необходимы особые условия, определенный перечень видов детской деятельности и даже объем знаний, которыми должен овладеть ребенок [9]. Можно отметить, что практически все родители без исключения стремятся иметь как можно меньше затруднений при переходе ребенка в школу.

Система оценки качества образования призвана обеспечить единство требований к подготовленности воспитанников, объективность оценки их достижений, преемственность между дошкольным образованием и начальной школой. К тому же наличие единого подхода к пониманию качества дошкольного образования позволит обеспечить согласованность деятельности всех субъектов системы образования. Все это, в конечном счете, будет способствовать реализации права на получение качественного дошкольного образования.

Литература

1. Артеменко, Б.А. Основная образовательная программа дошкольного образования как предмет оценки качества образования [Текст] / Б.А. Артеменко, И.Б. Едакова, А.А. Саламатов // Профессиональный проект: идеи, технологии, результат. – 2017. – №1. – С. 10-14.

2. Артеменко, Б.А. Условия внедрения и реализации концепции внутренней системы оценки качества образования в дошкольной образовательной организации [Текст] / Б.А. Артеменко, И.В. Колосова, Е.Н. Бехтерева [и др.] // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – №4. – С. 18-22.

3. Богуславская, Т.Н. Совершенствование подходов к оценке качества дошкольного образования [Текст] / Т.Н. Богуславская // Актуальные проблемы и тенденции современного дошкольного образования: сб. науч. ст. – Мн.: БГПУ, 2011.

4. Богуславская, Т.Н. Формирование подходов к оценке качества дошкольного образования [Текст] / Т.Н. Богуславская // Проблемы современного образования. – 2012. – № 4. – С. 52-64
5. Веракса, Н.А. Критерии оценки качества работы дошкольных образовательных учреждений (по видам учреждений) в рамках перехода на новую систему оплаты труда [Текст] / Н.А. Веракса, Т.Н. Богуславская, Т.А. Никитина. – М.: Центр психологического сопровождения образования «ТОЧКА ПСИ», 2010.
6. Едакова, И.Б. К вопросу об оценке качества дошкольного образования в условиях введения ФГОС [Текст] / И. Б. Едакова // Начальная школа плюс до и после. – 2013. – № 12. – С. 17-22.
7. Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. – М.: ТЦ Сфера, 2013. – 192 с. (Правовая библиотека образования).
8. Информационно-аналитический отчет по итогам комплексного исследования «Качество дошкольного образования в Свердловской области». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2014.
9. Семенова, М.Л. Использование результатов оценочных процедур для развития дошкольных образовательных организаций [Текст] / М.Л. Семенова, Б.А. Артеменко, И.В. Колосова [и др.] // Вестник Тверского государственного университета. Серия Педагогика и психология. – 2018. – №3. – С. 152-158.
10. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70429494/#ixzz32nN1BQdO>
11. Скоролупова, О.А. Качество дошкольного образования: концептуальные подходы к определению и оценке [Текст] / О.А. Скоролупова, Н.В. Федина // Дошкольное воспитание. – 2012. – №2.
12. Artemenko, V.A. Tool Development Updating for the Internal System of Preschool Education Quality Assessment within Current Legislation of the Russian Federation [Text] / V.A. Artemenko, I.V. Edakova, I.V. Kolosova [et all] // Espacios. – 2018. – V.39, №21. – P. 3.
13. Potapova, M.V. The Implementation of the Concept of Internal Quality Assessing System of the Preschool Education based on the Principles of State and

2.2. Системный подход к повышению квалификации кадров в ДОО

В настоящее время основной и перспективной целью государственной политики РФ является обеспечение качества образования на всех уровнях, начиная с дошкольной ступени. Следует отметить, что проблема качества образования как научно-теоретическая является достаточно сложной, комплексной и включает в себя, наряду с экономическими, социальные, познавательные, культурные аспекты образования, воспринимается как всеобъемлющая интегральная характеристика образовательной деятельности, условий ее протекания и результатов.

Дискуссионность рассматриваемого вопроса позволяет говорить о сложности определения качества дошкольного образования, вариативности подходов к определению структурных компонентов качества и многообразии критериев его оценки.

Изменение содержания, усложнение функций современной ДОО и условий деятельности повлекли за собой значительные изменения аспекта управления, усложнили труд руководителя, определили потребность в поиске нового содержания, форм и методов организационно-педагогической деятельности, в том числе и управление знаниями педагогов [4].

Управление знаниями рассматривается как целеустремленная деятельность всех субъектов, направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития ДОО.

Управление знаниями, отмечает А.И. Жилина, из системы управленческих заданий и решений должно перейти в разряд личностно-ориентированной деятельности, так как подлинным содержанием управленческого процесса становятся духовные ценности. Поэтому руководителю необходимо выработать новый подход в управлении,

строящийся на уважении, доверии и успехе [4]. Рассматривая ДОО как целостную динамическую систему, исследователи Л.М. Денякина, Л.В. Поздняк считают, что ее оптимальное жизнеобеспечение возможно лишь при умении руководителя планировать, организовывать, контролировать, регулировать, согласовывать и координировать работу коллектива на научной основе.

Современные процессы выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию. Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, повышение качества образования. В связи с этим огромное значение приобретает управление знаниями, направленное на обеспечение системного подхода к работе с кадрами [1].

Система – это совокупность взаимодействующих элементов, функционирующих как нечто единое, целостное в интересах достижения единой цели.

Системный подход – это наиболее сложный принцип, при котором любая система (объект) рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов), имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь.

Исследователи рассматривают ДОО как сложную социально-педагогическую систему, поэтому и управление должно носить системный характер. Это дает основание рассматривать процесс управления кадрами как систему.

Система подразумевает множество элементов, находящихся в связях и в отношениях друг с другом, образующих определенное целое, единство. Также система обладает рядом признаков и предполагает дифференцированность, целостность взаимосвязанных компонентов, имеющих особую связь и являющихся частью системы более высокого порядка.

Системный подход – форма методологического знания, связанная с исследованием и созданием объектов как систем, и относится только к системам.

Системный подход требует рассматривать проблему не изолированно, а в единстве связей с окружающей средой, постигать сущность каждой связи и отдельного элемента, проводить ассоциации между общими и частными целями.

Системный подход – это:

– подход к исследованию объекта (проблемы, явления, процесса) как к системе, в которой выделены элементы, внутренние и внешние связи, наиболее существенным образом влияющие на исследуемые результаты его функционирования, а цели каждого – из элементов, исходя из общего предназначения объекта;

– такое направление методологии научного познания и практической деятельности, в основе которого лежит исследование любого объекта как сложной целостной социально-экономической системы.

Системный подход предполагает, что процесс управления это выполнение субъектом деятельности ряда последовательных операций. Он подразумевает сознательное и планомерное управление. Устанавливаются связи между сферами управления, выдвигается главная цель, затем в соответствии с ней формулируются частные промежуточные цели, ставятся задачи, продумываются средства, осуществляется контроль.

С его помощью организация рассматривается как единое целое со всеми сложнейшими ее связями и отношениями, а также согласования деятельности всех ее подсистем [3].

Данный подход раскрывается в работах А.Г. Асмолова, И.В. Блауберга, В.С. Голицыной, А.И. Жилиной, М.В. Корепановой, Л.С. Марковой, В.А. Основиной, Н.М. Полетаевой, Э.Г. Юдина, Н.О. Яковлевой и др.

Сторонники этого подхода подчеркивают взаимозависимость функций управления и направленность их последовательной реализации на достижение целей управления.

Системный подход требует использования принципа обратной связи между частями и целым; целым и окружением (т.е. средой), а также между частями и окружением. Этот принцип есть проявление диалектики взаимосвязи между различными свойствами.

Системный подход открывает возможность для более полной организации управления знаниями на основе учета информации, обобщения опыта, коллективного обсуждения, широкого привлечения актива к управлению, целенаправленного планомерного управления с использованием всех звеньев сложного педагогического коллектива.

Основная цель управления – это совокупность содержательных характеристик будущего состояния ДОО, на основе чего формируются различные способы ее достижения (методов управления), происходят изменения в структуре, осуществляется подбор кадров и т. д.

Руководителю ДОО необходимо предоставлять всем членам коллектива не декларируемую самостоятельность, а свободу выбора действий и принятия решений с повышением их ответственности. Это возможно на основе формирования субъект-субъектных отношений в ходе педагогического взаимодействия участников работы, а также при условии повышения значимости каждого субъекта.

Элементы системы, такие как кадры, нормативно-правовая база, организация труда коллектива, задачи и цели, финансирование, психологическая готовность участников и т.д., рассматриваются как совокупность, целое.

От профессиональных знаний и умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное освоение новых знаний, собственное профессиональное развитие,

творческий рост зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

На данный момент актуальной является задача формирования системной методологии профессионализма педагога, обладающего не только новыми знаниями, но способного к импровизации, к использованию и созданию инноваций, к нестандартным трудовым действиям.

В связи с этим руководителю ДОО необходимо решать следующие задачи по управлению знаниями:

- совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогических кадров (методическая деятельность и аттестационные мероприятия);

- создать условия, дающие педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как профессионала;

- развивать новое педагогическое мышление и методическую культуру педагога;

- организовать деятельность с потенциальными педагогическими кадрами;

- провести оценку возможностей педагогического коллектива, мониторинг профессионального роста с опорой на результат деятельности [4].

Литература

1. Асмолов, А.Г. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения [Текст] / А.Г. Асмолов // Педагогика. – 2009. – №4. – С. 18-22.

2. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода [Текст] / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 271 с.

3. Быстрой, Е.Б. Системный подход как общенаучная методологическая основа воспитания экологической культуры детей дошкольного возраста [Текст] / Е.Б. Быстрой, Б.А. Артеменко // Вестн. Тверского гос. ун-та. – 2017. – № 3. – С. 179-183.

4. Жилина, А.И. Управление знаниями – новая методология профессионального развития кадрового потенциала системы образования в регионе [Текст] / А.И. Жилина // XIX Царскосельские чтения: мат-лы междунар. научн. конф.; под общ. ред. В.Н. Скворцова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2015. – Т.11. – С. 167-171.

5. Кудрявцева, Н.Г. Системно-деятельностный подход как механизм реализации ФГОС нового поколения [Текст] / Н.Г. Кудрявцева // Справочник заместителя директора. – 2011. – № 4. – С. 13-27.

6. Основина, В.А. Проектирование и организация учебного процесса на системно-деятельностной основе [Текст] / В.А. Основина // Методист. – 2013. – №7. – С. 54.

7. Юдин, Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность [Текст] / Э.Г. Юдин. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 444 с.

8. Яковлева, Н.О. Теоретико-методологические основы педагогического проектирования: монография [Текст] / Н.О. Яковлева. – М.: Информ.-издат. центр АТиСО, 2002. – 239 с.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите значение методического сопровождения повышения качества образовательной деятельности.

2. Проанализируйте проблемы совершенствования системы повышения квалификации кадров в ДОО.

3. Дайте определение профессиональной компетентности педагога ДОО как объекта методической работы.

4. Какова сущность системного подхода к повышению квалификации кадров в ДОО?

5. Перечислите методологические и теоретические подходы к качеству образования.

Раздел 3. Теория и практика организации методической работы в ДОО

3.1. Формы повышения квалификации педагогов ДОО

Профессиональная подготовка педагога – специально организованный процесс профессионализации и результат овладения системой профессионально-педагогических знаний, технологий профессиональной деятельности, опыта творческой реализации деятельности и мотивационно-ценностного отношения к педагогической культуре.

В условиях современного стремительного реформирования системы образования России в целом и системы дошкольного образования в частности, в условиях введения федеральных государственных требований к основной общеобразовательной программе и к условиям ее реализации, вариативности программ, методик воспитания и обучения дошкольников, педагогических технологий организации образовательного процесса, требований аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций проблема кадрового обеспечения дошкольных образовательных организаций воспитателями и специалистами высокой квалификации стоит особенно остро [4].

Повышению квалификации педагогических кадров придается сегодня огромное значение: во-первых, информация, знания, а также мотивация к их постоянному обновлению и навыки, необходимые для этого, становятся решающим фактором развития общества и с этой точки зрения востребованы им, во-вторых, требования конкурентоспособности и эффективного трудоустройства абсолютно понятны гражданам и являются мощным мотивом для их образования.

В основу качества и эффективности повышения профессиональной квалификации сегодня заложены принципы: непрерывности, опережающего обучения и мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности.

Осуществление профессиональной подготовки кадров на основе принципа непрерывности понимается как постоянное приобретение, применение и совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков, соответствующих склонностям и способностям индивида, на основе целенаправленного поэтапного чередования, взаимопроникновения и взаимообогащения обучения и собственной трудовой деятельности.

В современных условиях педагогу нужно обеспечить профессиональное сопровождение его развития не эпизодическим повышением квалификации, а постоянной, четко организованной, каждодневной методической поддержкой.

Наряду с принципом непрерывности актуален также принцип опережающего обучения, предполагающий повышение профессиональной квалификации каждым работником образования по разным направлениям деятельности и через разные формы обучения. Методическая работа рассматривается не только как служба корректировки ошибок в деятельности педагога, но и как оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам для повышения эффективности образовательного процесса в образовательном учреждении.

Принцип мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности. Проблемы профессионального становления и совершенствования педагогического мастерства говорят о том, что в стратегии профессионального совершенствования в качестве ключевой установки должно присутствовать положение о формировании готовности педагога к инновационной деятельности и специальной подготовке к внедрению достижений педагогической науки и инновационных технологий в практику.

Объединяя формы и методы работы с педагогическими кадрами в единую систему, нужно учитывать их оптимальное сочетание между собой [1]. Структура системы для каждой дошкольной образовательной организации будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе.

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДОО. Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольной организации.

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду.

Руководителем семинара может быть заведующий или старший воспитатель, приглашенные специалисты. К проведению отдельных занятий можно привлекать воспитателей, специалистов, медицинских работников. Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме.

Семинар не ограничен определенными рамками времени и не связан с постоянным местом проведения. Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в образовательный процесс.

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются». Передовой педагогический опыт – это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания.

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение

педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОО.

Следующая форма – работа над единой методической темой. При правильном выборе единой методической темы для всей дошкольной образовательной организации эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства воспитателей. Если единая тема действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива единомышленников. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему. Эта тема должна быть актуальной и действительно важной для детского сада, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов. Должна быть тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений. Эти требования исключают изобретение уже созданного и позволяют внедрять и развивать все передовое в своем коллективе. Сказанное не исключает и такого подхода, когда коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает необходимые методические разработки.

Самообразование – это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога. Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе - построение нового опыта.

Работу по управлению процессом повышения квалификации педагогических кадров дошкольной образовательной организации необходимо проводить с позиции научного менеджмента, что на сегодняшний день является действенным средством достижения конкурентной стратегии образовательного учреждения, структурировать и систематизировать механизм его реализации при внедрении в практику модели управления процессом повышения квалификации педагогов. Это будет способствовать как достижению ДОО, в целом, конкурентных преимуществ, так и получению качественного и персонально ориентированного маршрута развития профессиональных компетенций педагогов.

Литература

1. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДООУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 96 с.
2. Белая, К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении: Подготовка и проведение [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 48 с.
3. Волобуева, Л.М. Новое в организации методической службы детского сада [Текст] / Л.М. Волобуева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2012. – № 1. – С. 10-21.
4. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 96 с.

3.2. Виды, формы и методы организации педагогических советов в детском саду

Педагогический совет – место, где каждый член коллектива имеет право быть услышанным, где общие проблемы решаются вместе, где дается старт новым начинаниям и подводиться итог уже проделанной педагогическим коллективом работы.

Педагогический совет – это постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников дошкольной организации. В

состав педсовета входят не только все педагоги, но и другие работники ДОО, в том числе медицинские, а также родители (с правом совещательного голоса). Председателем педагогического совета ДОО является заведующий дошкольной образовательной организации [23, с.5].

Цель педагогического совета заключается в координации деятельности всех участников образовательного процесса, создания оптимальных условий для творческого поиска педагогов, стимулирования инновационных подходов к решению образовательных задач [23, с.5].

Главными задачами педсовета являются:

- определение путей реализации выбранного содержания воспитания и обучения;
- мобилизация усилий педагогического коллектива на повышение качества образовательного процесса, развитие способностей и интересов детей;
- повышение квалификации педагогов, развитие их творческой активности;
- внедрение в практику достижений педагогической науки и передового педагогического опыта.

Педсовет, в соответствии с возложенными на него функциями, решает следующие вопросы:

- рассматривает и утверждает планы работы ДОО, вносит поправки и изменения в планы в связи с изменением социального заказа, социальной обстановки;
- анализирует состояние образовательного процесса, определяет пути его дифференциации;
- принимает решения о проведении экспериментальной и инновационной работы по всем направлениям деятельности;
- обсуждает итоги психологических, медицинских обследований;
- принимает рекомендации по использованию передового педагогического опыта;

– вносит (при необходимости) предложения по различным вопросам деятельности дошкольной образовательной организации в вышестоящие органы образования.

На заседаниях педсовета также рассматриваются организационно-педагогические вопросы: анализ работы учреждения за прошедший учебный год; выбор вариантов планирования образовательной работы с детьми; выполнение инструкций, приказов, нормативных документов различных уровней; вопросы организации и качества образовательного процесса, дополнительных образовательных услуг; отчеты педагогов о своей работе; результаты тематических и фронтальных проверок; состояния здоровья детей; вопросы преемственности в работе детского сада и школы, сотрудничества детского сада с семьей; отчеты руководителей кружков, педагога-психолога, учителя-дефектолога и т.д. Тематика педсоветов обозначается в годовом плане работы дошкольной образовательной организации. При необходимости в него вносятся дополнения и уточнения [16, с. 20].

Планируются тематические и комбинированные педсоветы. Для обсуждения на тематическом педсовете планируются вопросы по одной теме. На повестку дня комбинированного педсовета выносятся вопросы, не связанные одной темой.

В подготовке заседания педсовета принимает участие весь коллектив дошкольной образовательной организации.

При подготовке педсовета администрации детского сада необходимо правильно спланировать предварительную работу: продумать организационные вопросы (приглашение заинтересованных лиц, повестка, регламент, принятие решения).

Обдумывая ход педсовета, заведующая и старший воспитатель подбирают варианты работы: решение педагогических задач, анализ конкретных ситуаций, диалоги, дискуссии, обсуждение противоположных точек зрения на информацию по определенному вопросу и т.д.

Известны 3 модели планирования тематики педсоветов:

Первая модель – тематика определяется социальным заказом ДОО, актуальными задачами, стоящими перед ним, реальными проблемами образовательного процесса;

Вторая модель – тематика определяется самим образовательным процессом: установочный педсовет (в начале года); 2-3 тематических с подведением промежуточных итогов; итоговый педсовет (в конце года);

Третья модель – тематика охватывает основные проблемы и направления развития ДОО и повторяется в течение нескольких лет, но каждый раз на новом, более высоком уровне.

Требования к тематике педагогических советов:

1. Актуальность и своевременность рассматриваемых вопросов, учет результатов психолого-педагогической деятельности детского и педагогического коллективов, социально-педагогического окружения;

2. Значимость проблемы – темы должны быть актуальными для всего коллектива ДОО и требовать всестороннего и коллективного обсуждения;

3. Научность – при выборе тем следует опираться на достижения и научно-методические рекомендации психолого-педагогической науки, социологии, физиологии, менеджмента и др.;

4. Перспективность – нацеленность тематики на будущее ДОО при соблюдении преемственности с ранее обсуждавшимися проблемами и принятыми решениями.

5. Системность – закономерность и логичность выбора тем педагогических советов, их взаимосвязь и взаимообусловленность [23, с. 10].

Организация деятельности педсовета предполагает активное участие всех членов коллектива в обсуждении вопросов повестки дня. На заседаниях педсовета обсуждаются вопросы образовательной работы с дошкольниками, анализируются имеющиеся недостатки и принимаются решения для их устранения, идет обмен опытом работы.

Функции педсовета:

1. Определяет направления образовательной деятельности ДОО;

2. Отбирает и утверждает образовательные программы для использования в ДОО;

3. Обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования образовательной деятельности детского сада;

4. Рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;

5. Выявляет, обобщает, распространяет, внедряет педагогический опыт;

6. Рассматривает вопросы организации дополнительных услуг родителям;

7. Заслушивает отчеты заведующего о создании условий для реализации образовательных программ.

Анализ видов его деятельности позволяет сделать вывод о том, что современный педагогический совет является полифункциональным. Он выполняет следующие функции:

1. Управленческие;
2. Методические;
3. Воспитательные;
4. Социально-педагогические.

Приоритетность каждой из них зависит от целевых установок педагогического коллектива и его руководителей [23, с. 7].

Функции педагогического совета

Управленческие	Методические	Воспитательные	Социально-педагогические
Законодательные; Совещательные; Обобщающе-диагностические; Планово-прогностические; Экспертно-контролирующие; Корректирующие	Информационные; Обобщающе-аналитические; Развивающие; Обучающие; Активизирующие;	Индивидуально-формирующие; Коллективно-образующие; Мотивационно-целевые; Мировоззренческо-идеологические; Организационно-воспитательные	Коммуникационные; Интегрирующие; Координирующие; Защитные

Управленческие (административные) функции педагогического совета включают следующие разновидности: законодательные, совещательные, диагностические, плано-прогностические, экспертно-контролирующие.

Законодательные: выражаются в коллективных решениях, принимаемых открытым голосованием и обязательных к исполнению каждым работником (принятие рекомендаций органов образования: решений, касающихся выполнения государственных и региональных программ и учебных планов; аттестации педагогических работников и др.)

Совещательные: обсуждение объективной информации о состоянии образовательного процесса, выработка рекомендаций.

Обобщающе-диагностические: проведение опытно-экспериментальной работы, социальных, психологических и медицинских обследований.

Плано-прогностические: обсуждение перспектив развития ДОО, планирование деятельности коллектива, выбор программ.

Экспертно-контролирующие: заслушивание отчетов, заключений о деятельности педагогических и руководящих работников о выполнении ими Устава, о работе с родителями.

Корректирующие: внесение изменений и поправок в образовательную программу и планы работы в связи с изменениями государственной политики, социальной обстановки, социального заказа.

В методических функциях педагогического совета можно отметить информационное, обобщающе-аналитическое, развивающее, обучающее, активизирующее направления.

Информационное направление: сообщение о состоянии образовательного процесса и путях его совершенствования, о достижениях педагогической науки, пропаганда передового опыта.

Обобщающе-аналитическое направление: анализ состояния образовательного процесса, качества знаний и уровня воспитанности воспитанников, обобщение и анализ педагогического опыта.

Развивающее направление: развитие педагогического мастерства, овладение формами, методами и приемами обучения, дающими наибольший эффект, использование опыта педагогов-новаторов, применение прогрессивных образовательных технологий.

Обучающее направление: это, прежде всего повышение квалификации педагогических работников путем различных форм передачи знаний, умений, навыков, педагогического мастерства.

Активизирующее направление: активизация усилий педагогического коллектива, всех звеньев методической службы: научно-методического совета, творческих групп педагогического совета, методических объединений, методического кабинета и работы каждого педагога над своей темой.

Воспитательные функции педагогического совета направлены на формирование индивидуальности каждого педагога, общественного мнения, сознательной дисциплины педагогического коллектива.

Формирование индивидуальности: помощь в обогащении и раскрытии индивидуальности каждого педагога во всем ее богатстве и многообразии.

Воспитание коллектива происходит в процессе подготовки заседаний педагогических советов, к чему привлекаются все педагоги, обсуждения вопросов и принятия решений, а также в исполнении принятых решений. Коллективная работа воспитывает сознательную внутреннюю дисциплину работников ДОО, организованность, ответственность, способность к планомерной деятельности.

Формирование мотивации: выработка системы общих взглядов на развитие, обучение и воспитание, разработка единых требований к действиям коллег.

Социально-педагогические функции состоят:

- в коммуникации, связи педагогического коллектива с родителями, с педагогическими коллективами других дошкольных организаций;
- в координации и интеграции усилий всех субъектов воспитания: ДОО, семьи, общественных организаций;

– согласовании, установлении целесообразных связей, последовательности действий;

– социальной защите детей и коллектива, выполнении правовых норм по отношению к участникам образовательного процесса (здоровых условий работы, питания, социального обеспечения, приема и увольнения и т.д.).

Таким образом, педсовет в современной дошкольной образовательной организации выполняет не только управленческую, но и методическую, воспитательную и социально-педагогическую функции.

Виды и формы педагогических советов

В практике передовых коллективов сложилось большое разнообразие технологических вариантов педагогических советов с применением различных форм и методов. В зависимости от этого можно выделить три группы педагогических советов [23, с.15]:

– традиционные (авторитарные, догматические);

– современные интенсифицированные (модернизированные, модифицированные), представляющие то или иное улучшение традиционных советов педагогов;

– нетрадиционные (альтернативные), по аналогии с альтернативными обучающими технологиями.

Традиционные педагогические советы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания, авторитарным стилем общения администрации с педагогами. По форме и организации деятельности участников педсоветы делятся:

– на педсовет (классический) на основе доклада с обсуждением (выступлениями);

– доклад с содокладами;

– заседание; с приглашением докладчика-специалиста.

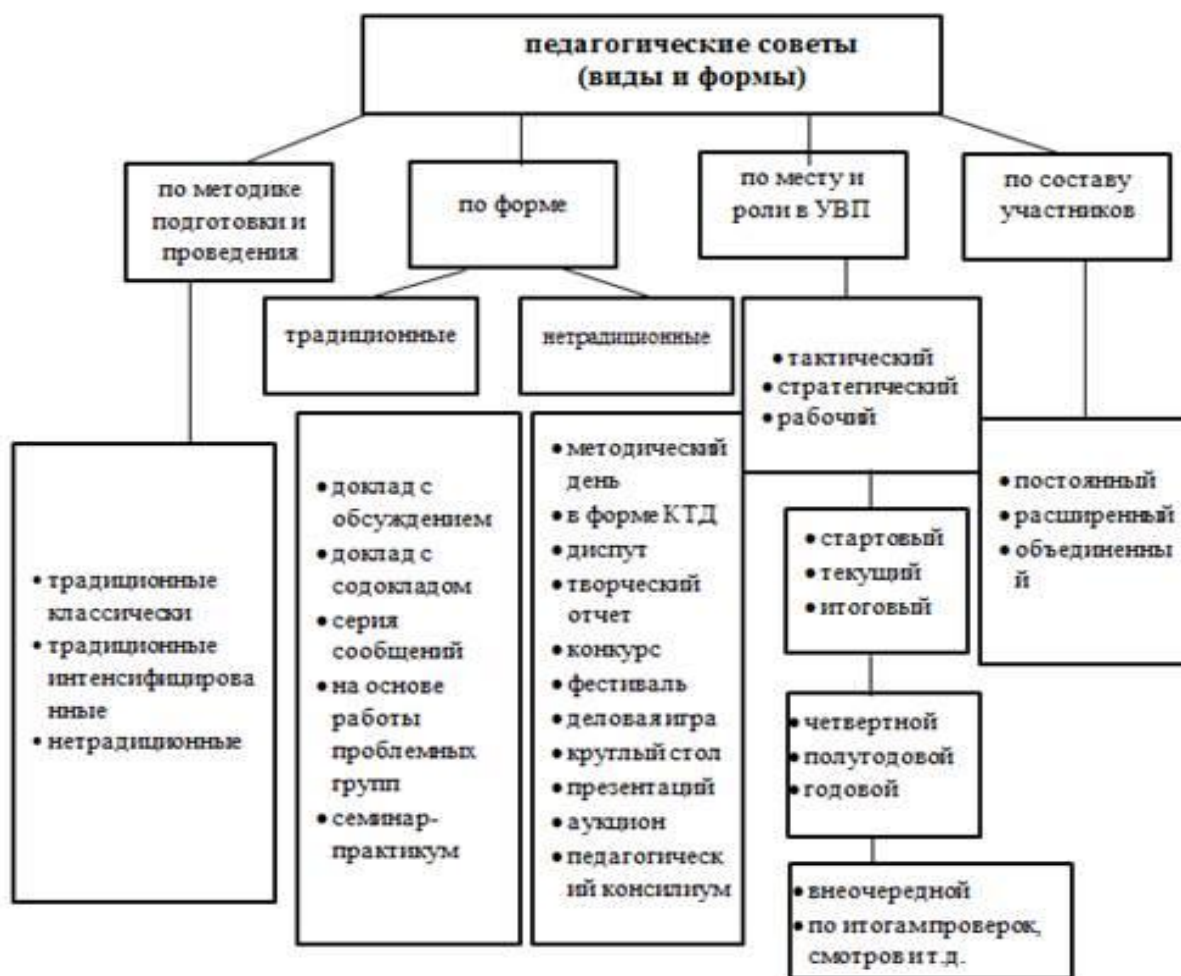


Рис. 1. Виды и формы педагогических советов

Наряду с этим на педсовете может не быть основного доклада, который заменяется серией сообщений, объединенных одной тематикой.

Доклад можно построить следующим образом:

1. Вступление – указать на актуальность, сущность проблемы, хотя бы в одном предложении. Определение цели, т.е. отражение самого существенного, чем определяется выступление с докладом.

2. Основная часть – изложение фактов, событий, положений в логической и хронологической последовательности.

3. Заключение в форме:

- выводов, если они требуются, т.е. если целью является убеждения;
- рекомендаций, если они требуются, т.е. если защищается некий план действий;

– резюме – краткое изложение сути доклада, если он сложный и длинный.

Современной интенсифицированной формой традиционного педсовета является педагогический совет – семинар-практикум. Семинар проводится как групповое занятие для повышения квалификации педагогов. Заранее вывешиваются вопросы, по которым планируется собеседование. Подготовка требует предварительного изучения – чтения, конспектирования, а в ходе педсовета – активного участия в собеседованиях. Выступающие должны быть достаточно подготовлены, особенно если поднята проблема новая, вызывающая споры, вопросы.

Затем проходит курс практических занятий по какому-либо вопросу, проблеме. В традиционную словесно-логическую «партитуру» педагогического совета могут включаться интенсифицирующие деятельность педагогов формы организации: открытое занятие или мероприятие; показ моделей занятий и мероприятий; использование видеоматериалов; показ результатов образовательного процесса, деятельности детей.

В традиционную структуру педсовета могут включаться отдельные методы активизации педагогов: коллективный просмотр занятий и других мероприятий; использование видеоматериалов; показ и анализ результатов образовательного процесса деятельности дошкольников.

В практике ДОО как при подготовке, так и при проведении педсоветов могут использоваться следующие методы и формы активизации педагогов:

– имитация конкретной ситуации. Этот метод помогает выбрать верный вариант из множества предложенных.

Известны четыре вида конкретных ситуаций. Подбирая их с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей.

1. В ситуациях-иллюстрациях описываются простые случаи из практики и сразу приводится решение.

2. Ситуации-упражнения побуждают совершить некоторые действия (составить план конспекта, заполнить таблицу и т. п.).

3. В ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать свой ответ оценить его.

4. Ситуации-проблемы рассматривают конкретней пример из практики как существующую проблему, которую надо решить;

– обсуждение двух противоположных точек зрения. Руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему педагоги должны высказать свое отношение к ним и обосновать его;

– обучение практическим умениям. Этот метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно его посоветовать. Лучше предлагать обучающий элемент из опыта работы;

– имитация рабочего дня воспитателя. Педагогам дается характеристика возрастной группы детей, формулируются цель и задачи, требующие решения, и ставится задача: за определенное время смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей; разгадывание педагогических кроссвордов помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит, влияет на качество работы с детьми;

– работа с инструктивно-директивными документами. Воспитателям заранее предлагают познакомиться с тем или иным документом, применить его к своей деятельности и, выделив одно из направлений, продумать план работы по устранению недостатков. Это задание каждый выполняет самостоятельно, а на педсовете обсуждаются разные подходы к решению одной и той же проблемы;

– анализ высказываний детей, их поведения, творчества. Руководитель готовит магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т. д. Воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающему с ними;

– интеллектуальные, деловые и творчески развивающие игры, которые позволяют педагогам в непринужденной форме обмениваться мнениями со своими коллегами. Игровое моделирование повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

На педсоветах воспитателям предлагаются различные вопросы, при обсуждении которых может возникнуть диалог-дискуссия, который стал подлинной приметой нашего времени. Однако искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора владеет далеко не каждый.

Диалог – это разговор двух и более людей, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон обсуждаемой проблемы. Спора при этом обычно не возникает, поскольку каждый участник беседы высказывает свою точку зрения.

Дискуссия – обсуждение какого-либо спорного вопроса, выявление истины и принятие правильного решения всеми желающими высказать собственную точку зрения.

Особенности дискуссии:

- предполагает конструктивное взаимодействие,
- поиск группового соглашения в виде общего мнения или консолидированного решения.

Организация дискуссии – дело непростое. Особое внимание надо обратить на создание благоприятной психологической обстановки. Первый шаг – рассадить участников по кругу. Главное – создать атмосферу доброжелательности и заинтересованного внимания к каждому. Объектом дискуссии может стать действительно неоднозначная проблема, по отношению к которой каждый участник свободно выражает свое мнение, каким бы непопулярным и неожиданным оно ни было. Успех или неуспех дискуссии определяется формулированием проблемы и вопросов. Чем при этом надо руководствоваться? Вопросы должны быть спорными, т.е. такими, на которые можно ответить и «нет» и «да». Следует учитывать также уровень

подготовленности участников дискуссии: способны ли они самостоятельно сформулировать оптимальный вариант решения проблемы?

Участникам дискуссии нужно быть готовыми к тому, что концептуальный конфликт и расхождение мнений не удастся преодолеть быстро. Вместе с тем длительную активность оппонентов следует считать успешным результатом дискуссии.

Также получили широкое распространение нетрадиционные педагогические советы.

Педсовет – деловая игра – обучающая форма, в которой участники наделяются определенными ролями. Деловая игра учит анализировать и решать сложные проблемы человеческих взаимоотношений, в исследовании которых существенно не только правильное решение, но и поведение самих участников, структура отношений, тон, мимика, интонация.

Одна из форм деловой игры – «мозговой штурм». Он может использоваться для подведения итогов работы коллектива по какой-либо проблеме или за определенный период. Основное место в таком педсовете занимает групповая деятельность. Организаторам нужно до мелочей продумать сценарий, определить роли, задания, рассчитать регламент. Участники разбирают поставленные вопросы, вырабатывают цели и задачи, составляют программы, которые и лягут в основу решения педсовета.

Деловые игры – это вид деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленный на решение учебной задачи.

Педсовет-конференция может практиковаться в больших ДОО (10 групп и более) для активизации итоговых педагогических советов.

Педагогический совет–конференция объединяет качества и педагогического совета, и научной конференции. Проводится педсовет такой формы в виде серии коротких (до 10-15 мин.) докладов, содержащих итоги творческой, учебно-воспитательной, научно-методической работы педагогов и руководителя.

Тематика педсоветов-конференций может быть посвящена как итогам работы учреждения в целом, так и отдельной общепедагогической проблеме, носить научно-практический характер. Их особенность – обязательные поощрения и награждения (по итогам года), оформление и выпуск материалов, обобщающих педагогический опыт, учет и реализация предложений и рекомендаций педагогов в планах следующего учебного года. Если тема педсовета-конференции затрагивает отдельную педагогическую проблему, то педсовет может состоять из нескольких частей, например, из основного сообщения и диалога, который организует старший воспитатель с группой специалистов (музыкальным руководителем, психологом, воспитателем по физкультуре, логопедом). Их ответы на заданные вопросы будут побуждать остальных участников развивать тему, высказывая свое мнение. В заключение принимаются соответствующие рекомендации.

Педагогический совет–круглый стол требует серьезной подготовленности и заинтересованности каждого участника. Для его проведения руководителям необходимо отобрать важные, интересные для обсуждения вопросы, продумать организацию. Например, какие-то темы можно заранее дать группе воспитателей и предложить им соответствующую литературу. Тогда они сумеют ознакомиться с разными теориями, подходами, мнениями и обдумать свою точку зрения.

Ситуативный педсовет заключается в рассмотрении одной или нескольких ситуаций, которые могут проигрываться заранее подготовленными участниками. Можно провести обсуждение ситуации по записанному на видеокамеру сюжету.

Педагогический совет–дискуссия требует, чтобы заранее педагоги разделились на подгруппы и предложили свои концепции обсуждаемой Проблемы. В ходе дискуссии совместно продумывается план решения проблемы.

Педагогический совет–диспут – разновидность педсовета-дискуссии.

Такой педсовет представляет собой коллективное размышление на заданную тему, проблему.

Предметом диспута должна быть проблема, которая вызывает противоречивые суждения, решается по-разному. Диспут не исключает, а предполагает глубину и всесторонность раскрытия проблемы. Там, где нет предмета спора, а есть только выступления, дополняющие или уточняющие те или иные доводы, нет и диспута, это в лучшем случае беседа. Формулировка темы должна быть острой, проблемной, будить мысль педагогов, заключать в себе вопрос, который на практике и в литературе решается по-разному, вызывает различные мнения, например:

«Нужны ли детскому саду стандарты?»,

«Чему сегодня нужно учить дошкольников?»,

«Новаторские технологии: за и против»,

«Каковы сегодня цели воспитания?»,

«Что является общечеловеческими ценностями?»,

«Какова роль семейного воспитания сегодня?»

Вариантом педагогического совета-диспута является решение педагогических ситуаций. Руководитель или зам. заведующей подбирает банк сложных педагогических ситуаций по проблеме и предлагает его коллективу. Форма предъявления может быть разнообразной: адресной с помощью жеребьевки, с разделением на группы. Администрация ДОО может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

Педагогический совет–научно-практическую конференцию можно подготовить и провести, объединив усилия нескольких ДОО на базе детского сада, имеющего статус экспериментальной площадки. При его подготовке заранее должны быть организованы дни открытых дверей для педагогов. Важно так составить повестку дня, чтобы каждая организация на равных участвовала в демонстрации своего опыта, обсуждении проблем и предложений к выработке решений. Решения на таком педсовете могут приниматься как общие для всех, так и для каждого коллектива отдельно, с учетом его специфики.

Педсовет в форме коллективной творческой деятельности (далее –КТД) – все члены педагогического коллектива участвуют в планировании, осуществлении и анализе деятельности, имеющей характер коллективного творчества. Главная цель КТД – создать условия для самореализации каждого педагога, проявления и развития всех его способностей и возможностей. Поэтому КТД опирается на творческую, созидательную деятельность. Система коллективных отношений – сотрудничества, взаимопомощи складывается в процессе творческой деятельности, включающей несколько стадий-этапов:

- поиск идеи и предварительная постановка задач;
- сбор-старт;
- выборы совета дела (деятельности) в коллективное планирование деятельности;
- работа микроколлективов; проверка готовности; а проведение КТД;
- коллективный анализ («огонек»);
- стадия последствия.

В этих этапах присутствует большая доля игры, занимательности, которые соединены с высокой идейностью, целеустремленностью, что и составляет главное своеобразие КТД.

Педагогический совет – консилиум проводится для координации действий педагогов в работе с детьми определенной группы, определения причин выявленных затруднений и поиска способов их разрешения. Педагогический консилиум делает знания о детях наиболее многосторонними, более объективными, способствует обмену опытом индивидуального подхода к детям.

На педагогическом совете–творческом отчете отдельного педагога или кафедры (методического объединения) обобщается передовой педагогический опыт, отбираются наиболее эффективные пути совершенствования обучения и воспитания. Опыт отдельного педагога становится достоянием всех. Такой педсовет – один из важных способов повысить методический уровень педагогов.

Педагогический совет–презентация проводится для официального представления новых программ, учебников, учебных кабинетов, нового опыта по определенной проблеме. Цель презентации – привлечь внимание к чему – либо, ознакомить с новым начинанием, дать ему общественную оценку.

Педагогический совет–конкурс ставит целью подвести итоги конкурсов мастерства в педагогическом коллективе, выделить лучших. Заранее разрабатываются положения, условия проведения конкурса, продумывается подведение итогов.

Педагогический совет–аукцион рассматривает множество представленных идей (методик, методических приемов) по определенной проблеме. Педагоги «покупают» только те, которые заслуживают внимания, более реальны, жизнеспособны. Педагогический совет- аукцион может быть проведен и в форме «защиты проекта», это поощряет рост инициативы педагогов, их самостоятельность и творчество, попытку создать свой неповторимый опыт (форму, прием), свою программу – учебную, развивающую. Желательно посадить участников «треугольником», чтобы они видели друг друга и легко общались между собой. Такое расположение позволяет собрать больше участников, чем «круглый стол», и в то же время в какой-то мере выделить положение руководителя (жюри).

Педагогический совет–фестиваль проходит как широкий общественный смотр достижений, празднество, сопровождающееся показом, просмотром форм, методов, приемов, средств обучения в разнообразном художественном оформлении.

По составу участников педагогический совет может быть:

- постоянным (в нем участвует весь педагогический коллектив);
- расширенным: на педагогический совет приглашаются представители шефских организаций, преподаватели вузов, члены родительских комитетов, представители детских общественных организаций, родители;
- объединенным: этот педагогический совет решает с другими коллективами общие проблемы, обсуждает цели, содержание, формы, методы,

приемы работы. В зависимости от обсуждаемых вопросов педсовет может быть проведен совместно с педагогическим коллективом школы;

– малым (ограниченным): этот педагогический совет, занимается решением одной проблемы, привлекая только воспитателей, причастных к ней, например, воспитателей групп раннего возраста.

По месту и роли в образовательном процессе педсовет может быть тактическим, стратегическим; стартовым, текущим, итоговым; полугодовым, годовым; внеочередным: по итогам проверок, смотров и т.п.

Тактический педагогический совет определяет и решает текущие задачи ДОО, анализирует ее деятельность, рассматривает актуальные вопросы, анализирует качество знаний, состояние нравственного воспитания, уровня культуры; знакомит с достижениями психолого-педагогической науки, их использованием педагогическим коллективом. Результат его работы – перспективная программа действий, рассчитанная на несколько лет.

Стартовый (установочный) педагогический совет предусматривает самостоятельно выбранную позиции коллектива, ориентиры и направления его деятельности, осмысление предназначения ДОО, старт серии учебно-воспитательных мероприятий, выполнения программы развития.

Текущий (рабочий) педагогический совет лает анализ состояния образовательного процесса, уровня воспитания на каком-либо отрезке учебного года.

Итоговый педагогический совет ставит целью выявить и обозначить стратегические и развивающие проблемы. (В данном случае проблема понимается как разница между существующими требованиями и нормами и нормами и реальным положением дел.) Вовремя выявить и тщательно проанализировать проблемы – способ продвинуться вперед и достичь успеха.

Все педагогические советы должны быть связаны логикой, вытекать один из другого, дополнять, определять перспективы последующих заседаний.

Формы педагогических советов, методика их проведения, пути их подготовки определяются содержанием, целями, составом участников, а также

всем уровнем деятельности педагогического коллектива. Невозможно говорить о содержании и методике педагогических советов в отрыве от реально сложившихся в данном детском саду технологий.

Методы проведения педагогического совета

Педагогический совет традиционно представляет, прежде всего, публичное собрание, деловое совещание. В его работе выделяются:

- словесные методы (лекция, рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, работа с книгой);
- наглядные методы (рисованная наглядность, демонстрация фото-, кино-, телематериалов, компьютерные средства);
- практические методы (действия педагогов по моделированию разнообразных ситуаций, наблюдения за практической деятельностью педагогов в образовательном процессе).

Имеют место объяснительно-иллюстративные, репродуктивные и продуктивные, проблемные, поисковые, исследовательские и творческие методы. Возможно также использование интерактивных методов организации педагогических советов.

На педагогических советах можно использовать кинестетические упражнения «Найди свое место». Эти задания побуждают участников активно двигаться, обмениваясь своими идеями и опытом и решать проблемы, существующие в детских образовательных учреждениях.

Упражнение начинается с того, что просят всю группу встать и выслушать то или иное проблемное высказывание. То, что участникам приходится стоять, помогает им сосредоточиться и вступить в дискуссию. Затем просят встать с одной стороны комнаты тех, кто поддерживает данное предложение, а с другой – его противников. Участники должны объяснить, почему они заняли именно это место, затем послушать аргументацию другой стороны и, наконец, обсудить ситуацию всей группой. В процессе педагоги могут изменить свою точку зрения и перейти на другую сторону.

Обычно в этом упражнении обсуждаются следующие вопросы:

- интеграция детей со специальными проблемами в обычные группы детского сада – за и против;
- что предпочтительнее – группы кратковременного пребывания или всего дня;
- соревновательные игры, фронтальные занятия и т.п.

Это упражнение вызывает горячие дискуссии, заставляет участников включаться решение жизненных проблем, применяя эти решения на практике.

Еще один из эффективных методов интерактивного общения «Карусель». Обсуждая тему «Работа в группе, ориентированной на ребенка», можно разделить участников на три подгруппы, каждой из которых дается один из этих вопросов.

- Как выглядит группа, ориентированная на ребенка дошкольного возраста?
- Почему нужно использовать индивидуальный план работы для каждого ребенка?
- Для чего нужно общаться с родителями по поводу учебного плана?

В каждой группе выбирают секретаря. Секретарь записывает ответы. По истечении установленного времени вопросы вместе с ответами переходят по кругу к следующей группе, которая добавляет к списку собственные соображения. В итоге каждая группа отвечает на все вопросы.

Принимая участие в таком обсуждении, педагоги получают возможность корректировать и уточнять свои теоретические воззрения, узнают о работе коллег и о вероятных точках соприкосновения.

Метод «Картинная галерея», позволяет разобраться, чем конкретно родители или другие взрослые могут помочь образовательному учреждению:

- при работе с небольшими группами или отдельными детьми;
- в отношении материалов и оборудования;
- в области хобби или интересов,
- при разработке проектов или мероприятий для всей группы;
- в центрах обучения или в выполнении других заданий.

Участникам дают маркеры и время для свободного осмотра «выставки» и записи собственных идей. В результате появляется много идей, как использовать взрослых помощников. Из них педагоги выбирают наиболее для них приемлемые. Эти совместные проекты могут также лечь в основу интересных методических разработок.

Чтобы участники педсовета приобрели навыки решения проблем, с которыми они встречаются, можно применить метод «Трудных вопросов». Эта активная творческая деятельность имеет прекрасный эффект, поскольку педагоги работают в малых группах, а затем делятся с другими участниками возможными вариантами решения сложных ситуаций. Можно написать существующие или потенциальные проблемы на конвертах, в которые педагоги, передавая, их друг другу, будут складывать карточки с их предложениями. Когда участник, описавший проблему, получает свой конверт обратно, он знакомится с предложенными вариантами.

Технология подготовки, проведения и принятия решений педсовета

Организация деятельности педсовета предполагает активное участие всех членов коллектива в обсуждении вопросов повестки дня.

Тема педсовета, ее формулировка должна быть современна и своевременна. В зависимости от конкретных условий и данных диагностики образовательного уровня педколлектива, учета его педагогического опыта тема педсовета может быть узкой и широкой. Но всегда формулировка темы или содержит, или предполагает проблему, которая трудно решается, но практически значима и реально достижима для данного коллектива.

При подготовке педсовета особое внимание руководителю ДОО необходимо обратить на формирование и организацию деятельности рабочей группы. В нее могут входить, помимо педагогов, и родители, и представители общественных организаций. Количественный состав группы зависит от объема предстоящей работы (оптимально 4-6 человек). Перед каждым проведением педсовета состав группы рекомендуется менять, чтобы обучить большое количество педагогов управленческой деятельности.

Свою работу группа должна начинать с разработки программы действия, изучения литературы по теме педсовета, разрабатывать анкеты, опросники и т.п. для проведения констатирующих срезов, должны быть выработаны критерии результативности и т.д.

Члены группы инициируют проект решения педсовета. Они могут выступать на педсовете и в роли содокладчиков, и в роли выступающих по одному из вопросов.

В обязанности рабочей группы входит:

- оповещение членов педсовета о дне его проведения (за 2 недели на видном месте вывешивается информация с повесткой дня);
- подготовка помещения, где будет проходить заседание;
- размещение наглядности, технических средств и др.

Решения педсовета принимаются простым большинством голосов (при наличии 2/3 его членов). При равном числе решающим является голос председателя совета.

К форме проведения педсовета следует относиться тоже с особой серьезностью. Игровое моделирование повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

Не менее чем подготовка и проведение педсовета, важна организация управленческой деятельности председателя совета по выполнению принятых решений.

Проконтролировать выполнение решения возможно, если оно конкретно и по адресату, и по времени исполнения. В решениях педсовета необходимо избегать общих фраз, неконкретных формулировок типа «повысить, улучшить» и т.д.

Отслеживание действенности и эффективности проведенного педсовета – одна из задач руководителя дошкольной образовательной организации. Для этого используются всевозможные опросники, анкеты, тематический, внутрисадовый контроль, а также рефлексивный анализ председателя

педсовета. Заключительное слово председателя педсовета должно быть кратким, конкретным, содержать конструктивные предложения. Не всегда оправдано включение в него второстепенных вопросов бытового, хозяйственного и организационного характера. Такие проблемы нужно обсуждать на планерках. В темах, выносимых на педсовет, характере их рассмотрения, поведении педагогов на педагогическом совете, а также в отношении к нему проявляется профессиональный уровень руководства.

Решения педагогического совета после утверждения их приказом руководителя являются обязательными для исполнения всеми педагогическими работниками.

Педагогический совет помогает в формировании коллектива единомышленников, создает условия для анализа и оценки существующих установок и принципов в соответствии с требованиями современной науки и передовой практики.

Алгоритм подготовки и проведения педсоветов

- Определение целей и задач.
- Формирование творческой группы (мозгового центра) педсовета.
- Отбор литературы по рассматриваемому вопросу и подготовка первичного материала силами творческой группы.
- Составление плана подготовки и проведения педсовета (тема педсовета и литература, вопросы педсовета, план проведения, графики анкетирования и открытых просмотров вывешиваются до проведения педсовета за 1 месяц). Оформление стенда «Готовимся к педсовету».
- Разработка анкет и проведение анкетирования.
- Посещение открытых просмотров педагогического процесса.
- Обсуждение, обработка цифрового материала силами малой творческой группы.
- Систематизация и подготовка окончательного материала, просмотр докладов руководителем, дача рекомендаций.
- Проведение творческих мастерских опытными педагогами.

- Подготовка вопросов для обсуждения на педсовете.
- Подготовка помещения и всех необходимых материальных средств для проведения педсовета.
- Включение в работу психологической службы: осуществляет опрос родителей, ведет подготовку к работе в малых творческих группах.
- Подготовка проекта решения педсовета.
- Анализ работы педсовета.
- Утверждение решения педсовета приказом руководителя, поощрение педагогов. Другими словами, такими, чтобы их можно было проверить. Ведь каждый новый педсовет начинается с краткого подведения итогов выполнения решений предыдущего.
- Оформление копилки с материалами педсовета.
- Формирование дальнейших целей и задач, требующих решения.

Педсовет позволяет максимально плодотворно проявлять всем членам педагогического коллектива участие в решении проблем образовательного процесса в дошкольной образовательной организации и максимально демократично глубоко и целенаправленно задавать руководителю направление для развития, совершенствования работы всего коллектива.

Литература

1. Анохина, Т. Педсоветы в нетрадиционной форме [Текст] / Т. Анохина // Дошкольное воспитание. – 1996. – № 10. – С. 24-27.
2. Атемаскина, Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ : учеб.-метод. пособ. [Текст] / Ю.В. Атемаскина, Л.Г. Богославец. – СПб.: Изд-во «Детство-Пресс», 2011. – 112 с.
3. Барсукова, Л. Совершенствование управления дошкольным образованием [Текст] / Л. Барсукова // Дошкольное воспитание. – 1996. – №4. – С. 25-30.
4. Белая, К.Ю. Педагогический совет в дошкольном учреждении [Текст] / К.Ю. Белая // Дошкольное воспитание. – 1991. – № 12. – С. 20-30.

5. Белая, К.Ю. 200 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 1997.
6. Белая, К.Ю. Организация методической работы в детском саду [Текст] / К.Ю. Белая. – М., 1991.
7. Белая, К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении: Подготовка и проведение [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 48 с.
8. Белая, К.Ю. Формы педагогического совета [Текст] / К.Ю. Белая // Управление ДОУ. – 2002. – № 2. – С. 29-31.
9. Бондаренко, А.К. Заведующий дошкольным учреждением [Текст] / А.К. Бондаренко, Л.В. Поздняк, В.И. Шкатулла. – М., 1984.
10. Вазина, К.Я. Педагогический менеджмент (концепция, опыт работы) [Текст] / К.Я. Вазина, Ю.Н. Петров, В.Д. Белиловский. – М., 1991.
11. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер : для руководителя-практика [Текст] / М. Вудкок, Д. Френсис. – М., 1991.
12. Денякина, Л.М. Контроль как инструмент управления [Текст] / Л.М. Денякина. – Мн., 1998.
13. Денякина, Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении : метод. рекоменд. [Текст] / Л.М. Денякина. – М., 1997.
14. Денякина, Л.М. Педагогическая диагностика как движущая сила развития образовательного учреждения [Текст] / Л.М. Денякина. – Мн., 2000.
15. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич. – М., 1995.
16. Ельцова, О.М. Методика подготовки и проведения педагогических советов в ДОУ [Текст] / О.М. Ельцова // Справочник старшего воспитателя. – 2008. – №9. – С. 20-30.
17. Кабаченко, Т.С. Психология управления [Текст] / Т.С. Кабаченко. – М., 1997.
18. Коломинский, Я.Л. Диагностика педагогического взаимодействия [Текст] / Я.Л. Коломинский, Е.А. Панько. – Мн., 1993.

19. Котенева, Л.Н. Педагогический совет дошкольного учреждения: пособие для руководителей учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования [Текст] / Л.Н. Котенева, Т.И. Чуйко. – Мозырь: ООО ИД «Белый ветер», 2007.

20. Метенова, Н.М. Педсовет : «Нравственное воспитание» [Текст] / Н.М. Метенова. – Ярославль, 1999. – 60 с.

21. Минкевич, Л. Рекомендации по организации и проведению педагогических советов [Текст] / Л. Минкевич // Дошкольное воспитание. – 1994. – № 4.

22. Михайленко, Л.Л. Повышение профессионального уровня педагогов в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Л.Л. Михайленко // Методист. – 2006. – №5. – С. 63-67.

23. Педагогический совет как форма работы дошкольной организации: метод. пособ. [Текст] / сост. Н.Л. Татаурова, И.А. Тирская, О.Е. Андропова, С.И. Щелипова. – Семипалатинск, 2006. – 112 с.

Контрольные вопросы и задания

1. Выберите один из структурных компонентов методической работы, который, на ваш взгляд, является самым эффективным. Обоснуйте свой выбор.

- Педагогический совет.
- Экспертный совет.
- Методические объединения.

2. Определите основные факторы, от которых зависит выбор форм методической работы в детском саду.

3. Раскройте содержание основных форм методической работы. Заполните таблицу.

Формы методической работы	Содержание
Методические объединения	
Проблемные семинары и практикумы	
Школы молодого воспитателя	
Школы передового опыта	

Индивидуальная работа с воспитателями	
Проведение открытых занятий	
Научно-педагогические конференции и педагогические чтения, ролевые, деловые игры	
Моделирование и анализ педагогических ситуаций	
Творческие отчеты воспитателей	
Педагогические консилиумы	

4. Что включает в себя организация работы по самообразованию педагога ДОО?

5. Перечислите функции педагогического совета как формы методической работы в ДОО.

6. Опишите методы активизации педагогов ДОО и возможности их использования на педагогических советах.

7. Составьте план подготовки заседания педагогического совета по выбранной теме.

Раздел 4. Диссеминация педагогического опыта

4.1. Педагогический опыт: понятие, характеристика, классификация

Для любой профессиональной деятельности человека характерны нововведения, инновации. Инновации являются результатом научных поисков как отдельных педагогов, так и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он становится предметом изучения, анализа и внедрения в практику.

Передовой педагогический опыт обеспечивает:

- решение проблем, возникающих перед образованием на современном этапе развития общества;
- внедрение достижений психолого-педагогических наук в практику;
- выдвижение и апробирование новых идей, содержания, методов, организации педагогического процесса;
- корректирование и доводку новаций для разнообразных видов и условий образования;
- выработку рекомендаций для педагога.

Несмотря на значительную теоретическую разработку данной тематики, у исследователей нет единой точки зрения на определение и понимание передового педагогического опыта. По мнению Я.С. Турбовского, понятие «передовой педагогический опыт» насчитывает до 40 определений. Так, Я.С. Турбовский трактует передовой педагогический опыт, как итог личного, локального эксперимента педагога, воспитателя, руководителя [11]. Г.М. Коджаспирова отмечает, что «передовой опыт характеризуется тем, что педагог получает лучшие результаты за счет усовершенствования имеющихся средств, оптимальной организации педагогического процесса» [8]. В.И. Загвязинский [5] рассматривает передовой опыт как опыт, реализующий прогрессивные тенденции развития воспитания и социальной помощи, опирающийся на научные достижения, создающий нечто новое в содержании,

средствах, способах социально-педагогического процесса и в силу этого позволяющий достигать оптимально возможных в конкретных условиях и ситуациях результатов.

В широком смысле «передовой педагогический опыт» следует рассматривать как высокое профессиональное мастерство педагога, когда значительные положительные результаты в работе достигаются за счет умелого и успешного применения известных в науке принципов и методов.

В узком смысле «передовой педагогический опыт» несет в себе элементы творческого поиска, новизны, оригинальности и рассматривается как новаторство. *Новаторским* называется абсолютно новый, ранее неизвестный опыт, оказавшийся настолько передовым, что обогатил педагогическую науку, общественное педагогическое знание, высокая эффективность которого была доказана в процессе педагогической практики. Такой педагогический опыт особенно ценен потому, что именно он прокладывает новые пути в педагогической практике и педагогической науке.

В качестве опыта могут выступать:

- технология или элементы технологии;
- авторские программы;
- система методических приемов;
- эффективные средства обучения (пособия, карточки, тренажеры);
- эффективная система оценки знаний и др.

Но любой передовой педагогический опыт должен быть источником решения педагогической проблемы, например, связанной с недостаточным уровнем развития речи, мышления, памяти и других психических процессов у детей; осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода; низким уровнем воспитанности детей и др. Именно такой опыт подлежит диссеминации в первую очередь.

Классификация педагогического опыта

Передовой педагогический опыт в зависимости от количества его авторов может быть *коллективным, групповым и индивидуальным.*

Опыт может быть *комплексным, функциональным, локальным*. Комплексный охватывает разные вопросы образовательного процесса, функциональный отражает один из видов работы с детьми, отдельные вопросы или аспекты обучения или воспитания; локальный опыт чаще всего раскрывает определенную проблему.

Педагогический опыт может быть зафиксированным (опубликованным), когда сообщение о деятельности педагогов и ее результатах представлены в личных записях или докладах на совещаниях, статьях, и *незафиксированным* (неопубликованным), когда совокупность профессионально значимых качеств, технологических приемов и методов не нашли отражения в средствах массовой информации.

Педагогический опыт рассматривается как *исторический*, когда результаты педагогической теории и практики получены на протяжении всей истории образования, и как *массовый*, когда совокупность практических знаний, умений, навыков, приобретаемых в ходе повседневной образовательной деятельности, становится основой профессионального мастерства педагога и применяется в практике большинством педагогов.

По степени проявления творческой новизны передовой опыт подразделяют на *исследовательский, частично-поисковый* или *репродуктивный*. В последнем успешно повторяются уже известные методические рекомендации и опыт других педагогов-мастеров. В *частично-поисковом* педагог вносит элементы нового в известный передовой опыт и методические рекомендации. Об *исследовательском* можно говорить в том случае, если педагог или педагогический коллектив предлагают принципиально новые пути решения учебно-воспитательных задач и экспериментально доказывают их высокую эффективность.

По степени научной обоснованности передовой опыт может находиться на стадии *эмпирического* или *научно-теоретического обоснования*.

По характеру научной обоснованности передовой опыт можно подразделить на *психолого-педагогический* и *практически обоснованный*.

По уровню эффективности опыт может давать более высокие результаты, чем в массовой практике при меньших затратах средств, усилий и времени педагогов и детей.

По продолжительности функционирования может быть *длительным* (к примеру, функционирующим более трех лет) и *кратковременным* (функционирующим до трех лет).

Педагогический опыт может быть *перспективным* и *бесперспективным*; *реальным*, состоявшимся, отражающим то, что «имело место», было, уже прошло, и *потенциальным*, обращенным в будущее, позволяющим предполагать, прогнозировать, предугадывать то, что может состояться, реализоваться или нет в зависимости от определенных обстоятельств.

Педагогический опыт может быть *положительным* и *отрицательным*. *Положительный* опыт требует развития, закрепления, поощрения, *отрицательный* опыт требует исключения.

Педагогический опыт может быть *стихийным* и *планомерно (целенаправленно) сформированным*. *Стихийный* опыт складывается спонтанно, сам собой. Невозможно прогнозировать, где и когда он появится, при этом педагог, действует, не осознавая, что получает в своей практике неожиданные результаты (положительные или отрицательные). *Планомерный* опыт складывается целенаправленно, постепенно формируется, «выращивается», при этом педагог или педагогический коллектив последовательно реализуют свой теоретически обоснованный замысел, по необходимости осуществляя коррекцию [7].

Приведенные выше классификации позволяют характеризовать передовой педагогический опыт с различных точек зрения. Однако не менее значимым в этом процессе является понятие «*педагогическая инновация*» (нововведение) – целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом; процесс освоения новшества (нового средства, методов, методик, технологий,

программ); поиск идеальных методик и программ, их внедрение в образовательный процесс и их творческое переосмысление.

Педагогические инновации классифицируются:

по видам деятельности:

- педагогические, обеспечивающие педагогический процесс;
- управленческие;

по характеру вносимых изменений:

- радикальные (основанные на принципиально новых идеях и подходах);
- комбинаторные (новое сочетание известных элементов);
- модифицирующие (совершенствующие и дополняющие существующие образцы и формы);

по масштабу вносимых изменений:

- локальные (независимые друг от друга изменения отдельных участков или компонентов);
- модульные (взаимосвязанные группы нескольких локальных педагогических инноваций);
- системные (полная реконструкция системы как целого);
- единичные;
- диффузные;

по источнику возникновения и масштабу использования:

- внешние (за пределами образовательной системы),
- внутренние (разрабатываются внутри образовательной системы) [7].

Критерии передового педагогического опыта

По степени обобщенности можно выделить две группы критериев:

Первая группа – это те критерии, которые относятся к общепедагогическим критериям (например, критерии проблемного обучения).

Вторая – критерии, которые касаются передового опыта как частицы случая общепедагогических критериев (например, критерии проблемного обучения относительно разных видов деятельности).

В целях всестороннего анализа при обобщении педагогического опыта следует применять системный подход, который заключается в том, что педагогический объект рассматривается как целостный феномен, состоящий из частей, связанных между собой определенными отношениями.

Каждому этапу изучения опыта (обнаружение – изучение – обобщение – распространение – внедрение) соответствуют свои критерии.

На этапе обнаружения (выявления) главный критерий – устойчивые положительные результаты в образовательном процессе.

На этапе изучения – анализ того, как конечные результаты зависят от использования достижений педагогической науки, научное осмысление опыта. Основным критерий – в глубоком понимании сути опыта, его идеи. На этом этапе сведения об опыте дополняются, обрабатываются научные данные, сам опыт адаптируется к массовой практике.

На этапе распространения создается базовая модель опыта, которая может быть в том или ином педагогическом коллективе; разрабатываются рекомендации по использованию опыта.

Первым важным признаком или критерием передового педагогического опыта выступает его актуальность, которая выражается в соответствии опыта современным тенденциям общественного развития, передовым идеям педагогической науки и практики, региональной образовательной политике; профессиональным интересам; решению задач, вытекающих из социального заказа государства в области образования, интересов личности.

Второй признак передового педагогического опыта – высокая результативность и эффективность педагогической деятельности. Передовой педагогический опыт должен давать «обильный урожай», высокое качество образования, значительные сдвиги в уровне воспитанности, в общем и специальном развитии детей при сравнении с результатами массового опыта деятельности педагогов и коллективов.

Третий показатель передового педагогического опыта – оптимальное расходование сил и средств педагогов и детей для достижения устойчивых

положительных результатов обучения, воспитания и развития. М.Н. Скаткин, О.С. Богданова подчеркивали: «Более передовым является тот опыт, который обеспечивает положительный результат при меньшей, чем обычно, затрате времени и сил». Высокая эффективность педагогического труда проявляется в том, что при тех же затратах времени, помимо традиционного усвоения материала, он обеспечивает значительные сдвиги в общем развитии дошкольников. Показателями этого могут служить возросшая наблюдательность; умение анализировать и обобщать, в области практических действий – наличие соответствующих умений и навыков, способность контролировать свои действия, сформированность ценностных ориентаций в деятельности, социальная адаптивность дошкольников; познавательная активность, любознательность, стремление к самостоятельности в приобретении знаний; уровень воспитанности [10].

Четвертый показатель передового педагогического опыта – стабильность и воспроизводимость результатов образовательного процесса, сохранение заданного уровня результатов при изменяющихся условиях на протяжении достаточно длительного времени. Результаты должны быть одинаковыми и в других условиях, и при использовании опыта другими педагогами.

Пятый показатель передового педагогического опыта – наличие в нем элементов новизны. Выделяют несколько уровней новизны: абсолютную, локально-абсолютную, условную, субъективную, отличающуюся степенью известности и областью применения; от научных открытий до эффективного применения достижений науки и рационализации отдельных сторон педагогического труда. Новизна предполагает отсутствие аналогов в практике работы. Новизна педагогических идей, приемов, средств и методов педагогического воздействия могут проявляться на уровне научных открытий (новое содержание, новые формы, методы обучения и воспитания, установление новых закономерностей, эффективного совершенствования педагогического труда и повышения его результатов. Новизну опыта характеризуют такие показатели: творческая реализация на практике новых

теоретических концепций, идей; творческое внедрение новых форм, методов, способов педагогической деятельности с учетом местных условий и специфики; рационализация отдельных сторон личной педагогической деятельности; комбинация элементов известных методик; рационализация, усовершенствование отдельных сторон педагогического труда; преобразование образовательного процесса.

Шестой показатель передового педагогического опыта – *перспективность*, возможность использования опыта в массовой практике, его применения другими педагогами.

Седьмой показатель передового педагогического опыта – *репрезентативность* – достаточная проверка опыта во времени и подтверждение хороших результатов в деятельности всех педагогов, взявших этот опыт на вооружение.

Восьмой показатель передового педагогического опыта – соответствие его современным достижениям педагогики и методики, научная обоснованность.

Таким образом, к специфичным критериям передового педагогического опыта можно отнести:

- наличие элементов творчества, новизны, оригинальности, демонстрация более современных способов работы;
- творческое применение в практике современных научных знаний, открытий, выводов;
- создание из отдельных элементов существующего опыта своего – интегрированного, имеющего новые группы;
- преобладание в опыте новой педагогической идеи как результата существующей практики;
- перенос системы работы других педагогов в свою деятельность при условии глубокого понимания ее сущности и преимуществ;
- применение в своей практике современных научных знаний, достижений, открытий в области педагогики и смежных с ней наук.

Литература

1. Барбитова, А.Д. Педагогической опыт : изучение, обобщение, продвижение: метод. пособ. [Текст] / А.Д. Барбитова, Ю.И. Латышев; под ред. А.Д. Барбитова. – Ульяновск: ОГБОУ ДПО УИПКПРО, 2012. – 71 с.
2. Боровская, Л. Педагогический опыт: мастерство плюс практика [Текст] / Л. Боровская // Управление школой. – 2007. – № 13. – С. 24-26.
3. Валеев, Г.Х. Обобщение передового педагогического опыта с позиций системно-целостного подхода [Текст] / Г.Х. Валеев // Педагогика: Научно-теоретический журнал.– 2005. – № 5. – С. 39-44.
4. Игнатьева, Г.А. Педагогический опыт в универсуме инновационной культуры [Электронный ресурс] / Г.А. Игнатьева, О.В. Тулупова. – URL.: <http://www.niro.nnov.ru/> (дата обращения: 04.12.2018).
5. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М.: Изд. центр «Академия», 2005. – 208 с.
6. Зулфикаров, И.М. Роль передового педагогического опыта в процессе непрерывного образования [Текст] / И.М. Зулфикаров // Молодой ученый. – 2012. – № 6. – С. 395-397.
7. Зебзеева, В.А. Обобщение передового педагогического опыта [Электронный ресурс] / В.А. Зебзеева. – URL.: <http://minobr.orb.ru/dou/2012-zebzeeva.doc> (дата обращения: 30.11.2018).
8. Коджаспирова, Г.М. Словарь по педагогике : междисциплинарный [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.; Ростов-н/Д., 2005.
9. Передовой педагогический опыт : от выявления до внедрения : Профессиональный справочник методиста УВВО [Текст] / Сост. Н.П. Харитоновна. – Витебск: ООВР, 2006. – Вып. 4.
10. Скаткин, М.Н. Методология и методика педагогических исследований [Текст] / М.Н. Скаткин. – М., 1986.

11. Турбовский, Я. Методологические и прикладные аспекты проблемы изучения и обобщения педагогического опыта [Текст] / Я. Турбовский. – М., 1987.

4.2. Формы распространения передового педагогического опыта

Инновация в образовании предполагает создание новых образцов педагогической деятельности, поднимающих деятельность воспитателя на принципиально новый качественный уровень и способствующих повышению результата обучения и воспитания дошкольников. Распространению подлежит именно такой опыт, который вносит в образовательную среду целенаправленные изменения.

Диссеминация (лат. *disseminare* – рассеивать, рассыпать; распространять) – целенаправленный организованный процесс переноса материалов педагогических (образовательных) проектов, трансляции передового опыта из одной образовательной системы в другую (другие), сопровождающийся переходом системы в новое качественное состояние с наименьшими ресурсными затратами. В процессе диссеминации опыта происходит адаптация, редуцирование и развитие различных элементов инновационных разработок или инновационной системы в целом.

Цель работы по диссеминации – продвижение передового педагогического опыта педагогов ДОО.

Задачи:

1. Определить субъекты диссеминации, в числе которых основными являются:

- авторы передового педагогического опыта, то есть те педагоги, которые будут представлять свой опыт педагогическому сообществу;
- потребители, пользователи передового педагогического опыта, обеспечивающего более высокие результаты образовательной деятельности;
- организаторы процесса диссеминации (управленцы, методисты, специалисты системы дошкольного образования, а также представители

неформальных структур, заинтересованных в продвижении педагогических инноваций в образовательную среду).

2. Определить объекты диссеминации, то есть те продукты, которые будут подлежать распространению: авторские программы, учебно-методические пособия, дидактические материалы, – то есть такие образовательные ресурсы, которые могут быть предложены потенциальным пользователям в обобщенном (осмысленном), структурированном и методически объясненном виде. Чтобы распространять передовой педагогический опыт, необходимы, по меньшей мере, два обязательных условия:

– облечь опыт в такую форму, которая будет достаточно ясна и наглядна, технологична и доступна не только для восприятия, но и для реализации в конкретных условиях;

– вызвать заинтересованность педагогов в овладении передовым опытом, актуализировать у них желание и профессиональную готовность использовать его в своей практике.

3. Определить формы и этапы распространения педагогического опыта на различных уровнях: локальном, муниципальном, региональном, федеральном.

*Основные формы диссеминации (распространения)
передового педагогического опыта*

ФОРМА	КРАТКОЕ ПОЯСНЕНИЕ
Семинар-практикум, игра	Руководит обучением педагог, чей опыт изучается. Он проводит занятия с педагогами, которые хотят познакомиться с его опытом работы.
Педагогическая студия	Во главе студии педагог-наставник, чей опыт изучается. Воспитатели знакомятся с достижениями педагога-новатора. Количество педагогов может быть небольшим. Участники студии вместе с наставником обмениваются мнениями по поводу педагогических поисков и строят гипотезы
Мастер-классы	Используются при нестандартных педагогических системах и педагогических технологиях, присущих мастеру. Они служат открытию концептуальных сторон работы инновационного опыта. Педагоги участвуют в педагогическом процессе вместе с мастером, усваивают педагогический опыт и претворяют его в жизнь. Весь коллектив ДОО готовится к нему и показывает накопленный опыт.
Аукцион «педагогических»	Весь коллектив готовится к нему. Педагоги получают задания и показывают накопленный опыт, показывают фрагменты НОД,

идей»	накопленный дидактический материал. Жюри отмечает самые лучшие перспективные идеи. Идеи предлагаются в импровизационной форме. Творческие группы. Создаются с целью поднять качество образования через изучение и распространение инновационных идей обучения и образования дошкольников.
Банк педагогического опыта	Тема. Проблема. Разрешение. Результат. Все данные вносятся в компьютер. Печатные способы распространения педагогического опыта Методический бюллетень, брошюры, книги, альбомы, сайты, блоги и др.
Социально-общественная презентация образовательных организаций	Целью таких презентаций является привлечение внимания общественности, родителей к достижениям и проблемам образования, повышения престижа дошкольной образовательной организации, что достигается открытостью, гласностью, предоставлением широких возможностей непосредственного наблюдения образовательного процесса с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.
Авторская школа передового опыта	В программы Школ могут включаться наряду с мастер-классами (занятиями с взрослой аудиторией), открытыми просмотрами (занятиями с детьми) такие формы работы, как практикумы по разбору методических приемов, рассмотрению дидактического материала с точки зрения его целевого назначения, методические и практические тренинги и пробы и др.

В теории и практике изучения передового инновационного педагогического опыта выделяют ряд условий для становления и развития системы распространения опыта: организационные, информационные, кадровые, научно-методические, правовые, материально-технические, финансовые.

Организационные условия включают в себя:

- разработку перечня функций по эффективной реализации диссеминационных процессов;
- формирование органов, ответственных за разработку и введение системы распространения опыта (команд, творческих и проектных групп, служб, объединений, ассоциаций, сообществ и т. д.);
- распределение функций между органами, разрабатывающими и реализующими систему диссеминации;

- определение перечня педагогов и дошкольных образовательных организаций, выступающих в роли инновационных школ, распространяющих свои результаты и ДОО (педагогов), использующих эти результаты;
- создание системы мониторинга диссеминационных процессов;
- организация работы команд ДОО и педагогов, осваивающих распространяемый опыт через включение их в различные объединения: учебные, проектные, творческие группы, ассоциации, сообщества, методические объединения и др.;
- оказание помощи в организации различных мер по распространению опыта: конференций, форумов, ярмарок, выставок, курсов и т.д.;
- оказание поддержки в налаживании взаимодействия сети дошкольных образовательных организаций с различными внешними организациями, а также между собой.

Информационные условия включают:

- сбор, обработку и анализ информации по различным насущным для развития диссеминационной сети вопросам;
- формирование банков информационных данных по вопросам, актуальным для развития диссеминационной сети и включенных в нее педагогов и дошкольных образовательных организаций;
- информирование субъектов процессов развития о новых педагогических технологиях, изменениях в нормативно-правовой базе, результатах развития системы и учреждений.

Кадровые условия представляют собой поддержку формирования и развития кадрового потенциала участников сети распространения опыта. Она включает в себя работу:

- по обучению создателей опыта методам его обобщения и распространения;
- по оказанию помощи руководителям ДОО и педагогам в передаче своего опыта;

– по сопровождению процесса освоения опыта и поддержанию мотивации кадров на профессиональное развитие.

Для этого необходимо определить состав кадров и подготовить их к участию в процессе распространения опыта.

Научно-методические условия осуществляется через исследовательскую, экспертную деятельность, обеспечение организаций научно-методическими рекомендациями, а также руководство деятельностью ДОО как экспериментальных площадок. Они включает также помощь участникам диссеминационной деятельности в подготовке и опубликовании своих собственных методических разработок и материалов, в обобщении опыта их деятельности.

Одной из важных составляющих научно-методического обеспечения процессов распространения передового опыта является банк его данных.

Правовые условия. С помощью данных условий создатель сети добивается изменения норм, препятствующих распространению перспективного опыта инновационной деятельности. Они заключаются в обеспечении дошкольных образовательных организаций программно-методическими материалами и соответствии содержания правовых документов муниципальных и региональных органов управления образованием потребностям процессов развития.

Материально-технические условия включают оказание содействия педагогам и сетевым образовательным организациям по развитию материально-технической базы образовательного процесса, а также помощь, в первую очередь ресурсным центрам, в публикации материалов, представляющих ценность для развития системы дошкольного образования.

Финансовые условия включают финансирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и целевое финансирование проектов распространения наиболее значимого для развития муниципальных и региональной образовательной системы опыта.

По утверждению В.А. Сухомлинского, «сильным, опытным становится педагог, который умеет анализировать свой труд». Целенаправленное, осмысленное создание педагогического опыта, вызванное не внешними влияниями, а внутренними побуждениями педагога, владение техникой анализа и распространения опыта выводит его авторов на новый уровень прогнозирования собственной деятельности, стимулирует саморазвитие и рост профессионального мастерства.

Литература

1. Букина, И.И. Диссеминация инновационного опыта в системе образования как ресурс развития учительского потенциала [Текст] / И.И. Букина // Методист. – 2010. – № 4. – С. 19-21.

2. Пахомова, Е.М. Диссеминация инновационного педагогического опыта учителей – победителей ПНПО и внедрение его в педагогическую практику : системные эффекты и «узкие» места [Текст] / Е.М. Пахомова // Национальный проект «Образование». – 2010. – №3. – С. 6-11.

3. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Центр пед. образования, 2009. – 448 с.

4. Федеральный портал «Российское образование» – URL.: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 04.12.2018).

5. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика : методология, теория, практика [Текст] / А.В. Хуторский. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие передового педагогического опыта.
2. Определите значение передового педагогического опыта.
3. Определите основные направления развития передового педагогического опыта.

4. В чем цель и содержание этапа изучения передового педагогического опыта в ДОО?

5. В чем цель и формы описания передового педагогического опыта в ДОО?

6. Какие формы распространения передового педагогического опыта можно использовать в ДОО?

7. Какова роль педагогического опыта в совершенствовании образовательного процесса?

Раздел 5. Аттестация педагогических работников

5.1. Оценка педагогических кадров ДОО: сущность, значение, особенности

Современные изменения в содержании образования, направленные на повышение эффективности образовательного процесса, влекут за собой и изменения в системе оценивания труда педагогов. При оценивании труда педагогов предлагается использование интегрального подхода к оценке, когда в ней учитывается не только результат педагогического труда, но и сам процесс деятельности, а точнее динамика изменения результатов, при сравнении предыдущих и новых результатов деятельности одного и того же педагога [3].

Оценка работы персонала призвана дать ответ на вопрос о том, насколько эффективным является труд работников организации. Для этого, прежде всего, необходимо определить понятие эффективности.

Под эффективностью понимают [1]: соответствие того, что делает работник, целям организации и установленным требованиям; выполнение работы наиболее рациональными и экономичными методами (способами) наиболее полное использование возможностей (способностей, знаний, умений) работника.

Конечной целью оценки персонала является измерение параметров, на которые можно влиять, чтобы повысить общую эффективность компании. Такими параметрами является, например, индивидуальная эффективность каждого сотрудника; уровень знаний и навыков, необходимый для выполнения работы; вовлеченность сотрудников и т.п.

Оценка персонала организации – наиболее сложное звено кадровой работы. Она представляет собой специальные (непрерывные, разовые, периодически проводимые) формализованные мероприятия, в рамках которых оценивается сам работник, его труд и результат деятельности.

Оценка результатов труда – одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы [3]. С системой оценки персонала связаны три группы проблем: что оценивается (результаты, поведение, успехи), как оценивается (процедуры), с помощью чего оценивается (методы). Кадровые службы разрабатывают общие принципы оценки персонала, позволяющие решить проблему выбора существенных и несущественных качеств, рамок их приемлемости и неприемлемости, основные процедуры и методы, нормативные и методические материалы, обрабатывают информацию.

Алгоритм оценки, в частности, предполагает: выявление достижений и проблем работников в истекшем периоде; определение их сильных и слабых сторон, а также качеств (знаний, навыков, способностей, типа поведения и т. д.), влияющих на выполнение служебных обязанностей, и степени их соответствия требованиям должности (рабочего места); выдачу рекомендаций о преодолении имеющихся расхождений, способах поощрения (наказания), должностных перемещениях, повышении квалификации и развитии. На показатели конечных результатов труда работников, как и на его содержание, влияет совокупность различных факторов, такие как естественно-биологические (пол, возраст, физические способности), социально-экономические (законы, мотивация труда, уровень жизни), технико-организационные (сложность и условия труда), социально-психологические (отношение к труду, моральный климат в коллективе) и рыночные (конкуренция, безработица, инфляция).

Учет этих факторов обязателен при проведении оценки результативности труда конкретных должностных лиц в конкретных условиях места и времени, так как повышает степень обоснованности, объективности и достоверности выводов оценивания.

Литература

1. Магура, М.И. Оценка работы персонала [Текст] / М.И. Магура, М.Б. Курбатов. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.
2. Ткаченко, В.В. Основные направления модернизации образования (на примере г. Новый Уренгой) [Текст] / В.В. Ткаченко // Стратегия и пути развития национального образования в России : сб. науч. тр. по мат-лам междунар. конф. – XXVIII науч.-метод. конф. КемГУ; под общ. ред. Б.П. Невзорова. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2007. – С. 520-523.
3. Оценка педагогического опыта – URL.: http://pedsovet.org/component/option,com_mtree/task,viewlink/link_id,5925/Itemid,118/ (дата обращения: 04.12.2018).

5.2. Аттестация педагогических кадров: понятие, функции, виды

В общем смысле под аттестацией (лат. *Attestatio* – свидетельство) подразумевается проверка и подтверждение компетентным органом готовности работника к исполнению трудовых функций определенного содержания и уровня сложности.

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности. Целью аттестации педагогов является стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда. В соответствии с целью, основной задачей аттестации является присвоение педагогу квалификационной категории в соответствии с уровнем его профессионализма. Таким образом, аттестация – это процедура добровольной оценки соответствия квалификации педагогического работника требованиям, содержащимся в Едином квалификационном справочнике и требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом педагога.

В соответствии с действующим Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста,
- использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных организаций;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Концептуальные материалы для проведения аттестации педагогических работников (учителей) разработаны с учетом следующих документов:

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

– Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.

– Приказ Минтруда и соцзащиты от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

– Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Статья 49 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает:

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Возрастающая роль образования в развитии современной экономики и общества актуализирует внимание к качеству профессиональной деятельности педагогических кадров, профессионализму воспитателя. В настоящее время формируется более широкое видение профессиональной деятельности педагогов, как профессионалов способных реально изменять окружающий мир к лучшему; складывается понимание, что ожидаемое от педагога качество работы должно требует изменений в профессиональной деятельности, адекватных вызовам времени и повышению ответственности за результаты работы ДОО. Профессиональная деятельность воспитателя требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетентности. Одним из

важнейших средств, способствующих решению этих задач, и является аттестация педагогов.

Литература

1. Аверкин, В.Н. Аттестация: оценка результатов деятельности учителя [Текст] / В.Н. Аверкин, О.М. Зайченко // Народное образование. – 2012. – № 6. – С. 107-117.

2. Жилина, А.И. Управление знаниями – новая методология профессионального развития кадрового потенциала системы образования в регионе [Текст] / А.И. Жилина // XIX Царскосельские чтения: мат-лы междунар. науч. конф.; под общ. ред. В.Н. Скворцова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2015. – Т.11. – С. 167-171.

3. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях [Текст] / И.В.Никишина. – Волгоград: Учитель, 2009. – 156 с.

4. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием: учеб. пособ. для студ. пед. вузов [Текст] / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Изд. центр «Академия», 2000. – 432 с.

5. Управление персоналом: учеб. для вузов [Текст] / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.

Контрольные вопросы и задания

1. Составьте терминологический словарь по разделу.
2. Перечислите нормативно-правовые акты, регулирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников.
3. Перечислите основные принципы аттестации, объясните их значение.
4. Раскройте сущность содержания процедуры аттестации педагогических работников.
5. Разработайте алгоритм работы старшего воспитателя с педагогами по подготовке их к аттестации на определенную категорию.

Заключение

Существенные изменения в социально-экономическом устройстве России требуют реформирования системы образования. Новому тысячелетию нужна новая современная система образования, которая бы удовлетворяла требованиям государства и общества.

Процесс обновления дошкольного образования, связанный с реализацией Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, требований Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) требует не только реконструкции содержания, обучения и воспитания, но и совершенствования методической работы в дошкольных образовательных организациях, вставших на путь реформирования, на путь внедрения инноваций.

Ориентируясь на идею гуманизации образования, на формирование личности ребенка дошкольного возраста, признание ее ценности и необходимости для современного общества, прежде всего, нужно помнить о том, что такая личность формируется личностью самого педагога. Поэтому необходимо создать все условия роста профессиональной компетентности педагогов.

В педагогической науке накоплены знания о сущности и особенностях организации методической деятельности в системе образования (Ю.В. Васильев, В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, Г.С. Лазарев, М.М. Поташник, Г.Н. Сериков, В.А. Слостенин, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.). В исследованиях Л.А. Бахтуриной, А.И. Васильевой, В.Я. Волобуевой, И.И. Кобитиной, С.С. Лебедевой, Л.М. Маневцовой, Л.В. Поздняк, В.Г. Фокиной и др. рассматривается специфика методической работы в дошкольной образовательной организации и характеризуется профессиональная деятельность старшего воспитателя.

Образовательный процесс в современной дошкольной образовательной организации – это процесс, ориентированный на идеи субъектности, диалогичности, гуманности и гуманитарности, принципы здоровьесбережения, культурно-, природо-, социобразности и сопровождения ребенка в развитии его индивидуального потенциала, обогащения внутреннего мира. (О.С. Газман, А.Г. Гогоберидзе, В.А. Деркунская, Н.Н. Михайлова, С.Ф. Юсфин и др.). Успешность реализации обозначенных идей зависит от готовности педагога к качественному выбору из существующего многообразия содержания и способов организации дошкольного образования, методов взаимодействия с субъектами педагогического процесса и моделей построения образовательного пространства в детском саду.

Словарь основных терминов

Аттестация – процедура подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства

Государственная политика в области образования – 1) Комплекс мер, предпринимаемых либо программируемых государственными органами власти в отношении образования как социального института. 2) Генеральный курс развития образования, определяющий процесс управленческого воздействия институтов законодательной и исполнительной властей государства на сферу образования.

Дошкольное образование – направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста

Диссеминация – процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, продукты и (или) результаты опыта инновационной деятельности до целевой аудитории.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы

Квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности

Компетентность – (от лат. *competens* – надлежащий, способный) личные возможности должностного лица, его квалификация (знание, опыт), позволяющие ему принимать участие в разработке определенного круга вопросов или решать самому вопросы, наличие у него определенных знаний и навыков; единство теоретической и практической готовности к осуществлению деятельности; совокупность знаниевых компонентов в структуре сознания человека, обеспечивающих его полноценное социальное бытие; особый тип организации предметно-специфических знаний, позволяющий принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности.

Компетенция – (от лат. *competo* – добиваюсь; соответствую – подхожу) 1) круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу. 2) Знания, опыт в той или иной области.

Методическая работа – целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе образовательного процесса, система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, на совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей.

Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или)

профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов

Образовательная деятельность – деятельность по реализации образовательных программ

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов

Образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана

Обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности

Педагогический совет – постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников, рассматривающий и решающий основные вопросы образовательного процесса в ДОО

Педагогический опыт – отвечающий современным запросам, открывающий возможности постоянного совершенствования, нередко оригинальный по содержанию, логике, методам и приемам образец

педагогической деятельности, приносящий лучшие по сравнению с мировой практикой результаты

Передовой педагогический опыт – высокое профессиональное мастерство педагога, когда значительные положительные результаты в работе достигаются за счет умелого и успешного применения известных в науке принципов и методов

Повышение квалификации – обновление теоретических и практических знаний специалистов в форме формального и неформального обучения, которые необходимы для освоения новых, современных методов решения профессиональных задач в связи с повышением требований к уровню квалификации.

Средства обучения и воспитания – приборы, оборудование, включая спортивное оборудование и инвентарь, инструменты (в том числе музыкальные), учебно-наглядные пособия, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности

Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность

Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования

Учебное издание

Дильдина Наталья Александровна

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебно-методическое пособие

ISBN 978-5-93162-109-8

Компьютерный набор Н.А. Дильдина

Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера»

г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Объем 4,24 уч.-изд. л.

Подписано в печать 04.12.2018

Тираж 100

Бумага офсетная

Формат 60x84/16

Заказ № 702

Отпечатано с готового оригинала-макета в типографии

ЮУрГГПУ

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69