

Профессиональное объединение старших воспитателей 18.02.2025г.

«Организация работы по составлению ИОМ педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов. Методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период»

Постановка цели и задач.

Чтобы педагоги соответствовали требованиям ФГОС ДО, ФОП ДО и профстандарта, они должны заниматься саморазвитием, повышать профессиональное мастерство, внедрять новые педагогические технологии (приказ Минтруда от 18.10.2013 № 544н). Для этого в детском саду нужна конкурентная профессионально-педагогическая среда. И задача детского сада – обеспечить качество и развитие системы непрерывного образования педагогических кадров детского сада. Одной из форм такой работы является методическое сопровождение педагогических работников.

Чтобы организовать методическое сопровождение педагогов, определите цель и задачи.

Цели и задачи методического сопровождения педагогов с поэтапным усложнением

Оформление документации

При организации методического сопровождения педагогических работников необходимо учитывать содержание нормативно - правовых документов.

Нормативно-правовые документы, регламентирующие методическое сопровождение педагогических работников

Нормативно-правовой документ	Характеристика
<u>ФГОС ДО</u>	Устанавливает основные требования к условиям реализации образовательных программ, в том числе к методической работе с воспитателями
<u>Закон «Об образовании в Российской Федерации»</u>	Определяет принципы организации образовательного процесса и роли методического сопровождения
<u>Профессиональный стандарт</u>	Содержит квалификационные характеристики и компетенции, которые необходимы педагогам для эффективной работы
Методические рекомендации Минобрнауки	Содержат указания и советы по организации методического сопровождения, включая требования к организации работы с педагогами

Положение

Также необходимо учитывать и локальные акты детского сада. Это могут быть внутренние документы, которые регламентируют методическую работу и поддержку воспитателей в конкретном детском саду. Например, положение о методической службе ДОО – это внутренний локальный акт, который описывает структуру и основные направления методической работы, включая сопровождение воспитателей.

Программа развития кадрового потенциала.

В программе специалисты детского сада прописывают цель, задачи, принципы и механизмы методического сопровождения педагогов. А также включают в нее ожидаемые результаты, риски, систему мониторинга, критерии и показатели

профессионального роста педагогов. Программа развития кадрового потенциала позволит выстроить и спланировать систему методического сопровождения педагога.

План сопровождения

Второй документ стратегического планирования – образовательная программа дошкольного образования (ОП ДО) детского сада. ОП ДО должны реализовывать квалифицированные педагоги (п. 34.1 ФООП ДО). А для этого в детском саду должны быть созданы условия.

Поэтому в детском саду все мероприятия по реализации этих условий отражены в тактическом планировании – годовом плане работы детского сада.

Вы можете включить мероприятия методического сопровождения в годовой план работы или оформить отдельным документом.

Формирование рабочей группы

Определите участников педагогической команды – рабочей группы. В состав рабочей группы включите педагогов, специалистов и администрацию детского сада. Чтобы не перегрузить членов группы, часть обязанностей возьмите на себя. Например, определите социальных партнеров-экспертов, которые нужны для проведения вебинаров и лекций.

Обсудите совместно с заведующим, что в группу вошли специалисты с разными компетенциями и опытом. Участников рабочей группы и их обязанности заведующий утверждает приказом.

Диагностика потребностей педагогов

Чтобы выявить потребности педагогов в обучении и развитии, организуйте анкетирование. Еще по ответам вы сможете определить уровень квалификации педагогов.

На основе результатов анкетирования спланируйте методическое сопровождение педагогов. Определите формы и методы работы с каждым педагогом. Запланируйте тематические мероприятия.

Еще на этом этапе разработайте индивидуальные образовательные маршруты педагогов (ИОМ).

Цели и задачи ИОМ педагога

С помощью индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагог самостоятельно проектирует собственную образовательную деятельность.

Профессионально развиваться педагог может через самообразование; деятельность в профессиональном сообществе и участие в методической работе детского сада. Работу по этим направлениям нужно заложить в ИОМ.

Перед тем, как педагоги начнут планировать профессиональное развитие и составлять ИОМ, проведите консультацию. Расскажите, какие направления включить в ИОМ. Также разъясните, в чем разница между ИОМ и планом самообразования.

Еще на консультации расскажите педагогам, на какие нормативные документы ориентироваться при разработке ИОМ.

Нормативные документы, на которые нужно ориентироваться при разработке ИОМ

- Указ Президента от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;

• распоряжение Правительства от 31.12.2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

- профессиональный стандарт
- ЕКС должностей работников образования

Сроки реализации ИОМ зависят от конкретной цели педагога, сроков его аттестации, курсовой подготовки, реализации плана самообразования. Обычно ИОМ составляют на срок от года до пяти лет в межаттестационный период.

Рекомендуйте педагогам планировать ИОМ на срок от года

Планировать ИОМ менее, чем на год не стоит, так как сложно будет проработать все направления профессионального развития за короткий срок и достичь заметного результата.

Разработка ИОМ предполагает методическое сопровождение. Поэтому лучше включить эту работу в план методической работы на год, а также в план работы наставников. Тогда молодым специалистам и неопытным педагогам с выбором инструментария помогут наставники, а более опытных педагогов сориентирует старший воспитатель или методист.

Этапы разработки ИОМ педагога

Работу над ИОМ организуйте в четыре этапа: подготовительный аналитический, проектировочный, реализационный и итоговый аналитический.

Слайд 10 Содержание работы на каждом этапе.

Этап работы	Содержание работы
Подготовительный аналитический	Организационная работа: • анализ и самоанализ профессиональной компетентности; • анализ и самоанализ деятельности педагога, его профессиональных особенностей и склонностей; • мотивацию педагога к проектированию ИОМ
Планирование и проектирование	Разработка проекта ИОМ по направлениям профессионального развития: • самообразование; • деятельность в профессиональном сообществе; • участие в методической работе детского сада
Реализационный	Это содержательно-технологический этап, на нем педагог приступает к реализации ИОМ
Итоговый аналитический	Повторная диагностика и самодиагностика, рефлексия, перспективы, определение путей и способов профессионального совершенствования

Когда заканчивается реализационный этап, педагог анализирует результаты работы и оценивает эффективность работы по ИОМ. На основе анализа педагог составляет маршрут на следующий год или другой период, который выбрали для разработки ИОМ в вашем детском саду.

Оформление ИОМ педагога

Универсального образца, чтобы оформить ИОМ, нет. Поэтому, чтобы облегчить задачу педагогам, предложите им единый шаблон. Самый наглядный вариант – ИОМ на основе дорожной карты. Так педагог в процессе реализации ИОМ будет видеть, как

решаются поставленные задачи, отмечать профессиональные результаты и достижения, чтобы своевременно корректировать план и составлять отчеты.

В ИОМ педагог обязательно должен указать цель и задачи профессионального развития, а также средства их достижения и решения. По итогам самоанализа и диагностики профессиональных дефицитов педагог называет профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать.

Слайд 11 Структура ИОМ педагога

Раздел	Содержание
Общие сведения о педагоге	• Ф.И.О.; • занимаемая должность; • педагогический стаж; • образование; • дата аттестации; • квалификационная категория; • дата прохождения программ повышения квалификации
Цели и задачи	• Цели и задачи ИОМ; • материалы самоанализа; • диагностическая карта педагога с выявленными профессиональными компетенциями, затруднениями, рисками и дефицитами
Дорожная карта	Дорожная карта реализации ИОМ с мероприятиями и инструментами профессионального развития

Для дорожной карты предложите педагогам выбрать 3–4 приоритетных направления профессионального развития. Выбирает их педагог из дефицитов, которые выявил во время самодиагностики. Затем для каждого направления нужно продумать задачи, подобрать мероприятия, чтобы устранить профессиональные дефициты.

ДОРОЖНАЯ КАРТА шаблон АКТИОН

Чтобы реализация ИОМ была эффективной, педагог в течение года вносит дополнения и изменения, отмечает достигнутые цели. На основе работы в течение года он планирует новые цели для ИОМ на следующий год или период.

Лучше не делать процедуру согласования ИОМ педагогов формальной. У специалистов должна быть возможность вносить в маршрут дополнения и изменения. Если вы будете утверждать маршруты приказом заведующего или грифом, после каждого изменения придется проходить процедуру согласования заново. Это неудобно и для педагогов, и для администрации.

В реализации ИОМ педагог может начать работу с наиболее актуального и удобного ему этапа. Формы представления результатов реализации ИОМ могут быть разными: свидетельства о повышения квалификации, методические продукты, портфолио, педагогический проект, отчет о ходе и результатах самообразования, инновационные программы и перспективные планы работы.

Как оценить компетенции воспитателей по профессиональному стандарту

Чтобы выявить у воспитателей дефицит профессионального развития и пересмотреть свою систему методической работы с ними, проведите диагностику

педагогов. Вариантов проведения данной диагностики много. Инструментом для ее проведения является профессиональный стандарт педагогического работника.

Мы представляем вашему вниманию авторскую методику «Квадрат функций».

Методика «Квадрат функций» — разработка специалистов Института развития образования Ивановской области. Методика прошла апробацию на базе детских садов области.

Как устроена методика

Цель методики «Квадрат функций» — определить индивидуальные профессиональные дефициты у воспитателей детского сада при реализации профессионального стандарта. В основе методики — матрица в форме квадрата. Матрица содержит «функции» — компоненты трех содержательных блоков трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» по профессиональному стандарту:

- трудовые действия (ТД);
- необходимые умения (УМ);
- необходимые знания (ЗН).

В каждом блоке — от 6 до 13 компонентов, их характеристика подробно приводится в профстандарте. Для методики эти компоненты перепроектированы в деятельностные компоненты — что конкретно должен делать, знать и уметь педагог в процессе образовательной деятельности. «Функции» в методике — это деятельность педагога по выполнению им трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования».

Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» представлена в профстандарте еще одним, четвертым блоком — «Другие характеристики». Этот блок касается соблюдения правовых, нравственных, этических норм, требований профессиональной этики. Он не вошел в методику, потому что эти требования профстандарта педагог должен выполнять независимо от уровня других своих профессиональных компетенций.

Какая трудовая функция заложена в методике «Квадрат функций»

В профстандарте педагога есть две обобщенные трудовые функции. Они соответствуют 5-му и 6-му уровням квалификации. 6-й уровень квалификации представлен в стандарте без деления на уровни образования, что исключает его использование в дошкольном образовании. Поэтому в основе методики — 5-й уровень квалификации, который представлен трудовой функцией «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования». По своему содержанию эта функция не противоречит более высокому уровню.

Как применять методику

Основной инструмент методики — матрица. Она представляет собой квадрат из 36 ячеек - квадратов. По диагоналям квадрата размещены деятельностные компоненты в зависимости от того, к какому из трех содержательных блоков ТД, УМ или ЗН они относятся. Разработчики отобрали по 12 деятельностных компонентов для каждого из трех содержательных блоков и разместили их для удобства в квадрат 6×6 .

Педагог работает с матрицей в таком порядке. В столбцах по вертикали он оценивает в баллах от 1 до 6, не повторяясь, свои действия, знания и умения, которые он применяет во время педагогической деятельности, относительно друг друга. При этом «1» — низший балл, «6» — высший. То есть педагог ранжирует свои

компетенции по принципу «Что у меня получается лучше всего». Результат записывает в квадратиках в левом нижнем углу каждой ячейки.

Как заполнить нижние квадраты в ячейках «Квадрата функций»

В столбце «а» представлены шесть компонентов. Эти компоненты педагог должен расставить от самого успешного умения, действия, навыка к тому, которое получается хуже других. На основании этого педагог выставит балл в левый нижний квадрат.

Затем педагог аналогично оценивает свои компетенции в строках по горизонтали, результат записывает в квадратике в правом верхнем углу каждой ячейки. В каждой ячейке получается по две цифры, которые педагог суммирует в конце работы с матрицей.

Как обработать результаты

Чтобы узнать результат диагностики, используйте ключ к методике — таблицу «Бланк ответов к методике "Квадрат функций"». Бланк ответов к методике имеет аналогичную матрицу форму. Но вместо деятельностных компонентов в ячейках — условные обозначения содержательных блоков трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования». Смотрите бланк в примере.

Как выглядит бланк ответов

	а	б	в	г	д	е
А	УМ —	ЗН —	УМ —	ТД —	ЗН —	ТД —
Б	ЗН —	УМ —	ТД —	ЗН —	ТД —	УМ —
В	УМ —	ТД —	ЗН —	ТД —	УМ —	ЗН —
Г	ТД —	ЗН —	ТД —	УМ —	ЗН —	УМ —
Д	ЗН —	ТД —	УМ —	ЗН —	УМ —	ТД —
Е	ТД —	УМ —	ЗН —	УМ —	ТД —	ЗН —

Условные обозначения: УМ — необходимые умения, ЗН — необходимые знания, ТД — трудовые действия.

Заполнить этот бланк ответов может старший воспитатель или другой сотрудник детского сада, который организует диагностику. В каждой ячейке матрицы нужно суммировать цифры из верхнего и нижнего квадратов. Затем перенесите итоговые суммы баллов в соответствующие ячейки бланка ответов.

После того как перенесете результаты самооценки из матрицы в бланк, по диагоналям таблицы посчитайте сумму баллов для каждого из трех содержательных блоков: УМ, ЗН и ТД. Три суммы, которые получились, впишите в соответствующие ячейки итоговой таблицы «Обработка результатов». Смотрите пример.

Как заполнить таблицу для обработки результатов

Функции	ТД	УМ	ЗН	Итого
Количество баллов	91	87	74	252
Место по значению	1	2	3	

Если диагностика проведена правильно, то общая сумма в строке «Сумма баллов» будет равна 252. Это контрольная сумма.

По сумме баллов во второй строке таблицы «Обработка результатов» определите место функции в рейтинге от 1 до 3. Функция, которая набрала наибольшее количество баллов, получает первое место. Расшифровывать содержательную часть всех функций не обязательно, можно сделать это для первого и последнего или только последнего места. Место в рейтинге показывает, какие из компетенций педагог реализует наиболее успешно — зона «профицита», а какие наименее — зона «дефицита».

Блоки компетенций, которые заняли в рейтинге 2-е и 3-е места, — это зона профессионального дефицита. Эти компетенции необходимо развивать и выводить их на уровень в соответствии с требованиями профстандарта. При этом допускается погрешность — не более 3 баллов. Если у педагога получилась другая сумма, значит, он необъективно оценил свои компетенции. Старший воспитатель может попросить его пройти диагностику заново.

Далее проанализируйте результаты диагностики и определите, какие у педагогов затруднения. На основе этого спланируйте методическую работу с теми педагогами, чей уровень компетенций не соответствует требованиям профстандарта.

Диагностическая карта педагога с выявленными профессиональными компетенциями, затруднениями, рисками и дефицитами

Организация и проведение мероприятий

В течение учебного года реализуйте мероприятия с учетом намеченного плана работы. Например, проводите семинары, тренинги, вебинары по актуальным вопросам в области дошкольного образования. Привлекайте внешних экспертов и специалистов для проведения лекций и семинаров. Например, прослушивание вебинаров региональных и федеральных экспертов.

Еще организуйте обмен опытом между педагогами других образовательных учреждений. Например, с центрами детского развития.

Также проводите индивидуальные и групповые консультации с педагогами. Оказывайте помощь педагогам в разработке образовательных планов и программ, а также в создании развивающей среды в группах.

Формы работы детского сада могут варьироваться в зависимости от специфики учреждения, уровня образования педагогов и условий. Основные формы методического сопровождения педагогов делятся на две группы: традиционные и нетрадиционные.

к традиционным относятся:

- семинары;
- семинары-практикумы;
- тренинги;
- вебинары;
- индивидуальные и групповые консультации;
- методические объединения;
- открытые занятия и мероприятия;
- взаимопосещения;
- наставничество;
- обратная связь;
- мастер – класс;
- круглый стол;
- творческие, проблемные, тематические группы;

- конкурс;
- интеллектуальная игра «Своя игра»;
- педагогический совет;
- совещания;

Современные формы методического сопровождения педагогов

Чтобы разнообразить подходы к профессиональному развитию и повышению квалификации воспитателей, используйте в работе следующие нетрадиционные формы:

- деловая игра;
- социо - игровой сеанс;
- методический день;
- квест - игра;
- дискуссионные качели;
- фестиваль педагогических идей;
- погружение в тему;
- консультация - парадокс;
- ажурная пила;
- аукцион;
- технология форсайт;
- мотиватор-клуб;
- эвристические беседы;
- интеллектуальная игра “Своя игра”;
- технология жизненное проектирование;
- сетевые сообщества;
- технологическая карта;

Оценка и рефлексия

Чтобы оценить эффективность системы методического сопровождения педагогов, проводите в течение года анкетирования и опросы. Это позволит проанализировать достигнутые результаты педагогов и оценить качество усвоенного материала. А также выявить лучшие практики и наметить перспективы в работе. На основе результатов оценки внесите изменения в планы методического сопровождения педагогов и программу развития.

Методическое сопровождение педагогов в детском саду курирует старший воспитатель совместно с заведующим. Заведующий и старший воспитатель выполняют различные, но вспомогательные функции друг для друга.

Выбрать модели методического сопровождения

Чтобы расширить и улучшить методическую работу педагогов, определите инструмент методического сопровождения.

● модель командного сотрудничества;

Чаще всего в детских садах используют для методического сопровождения педагогов модель командного сотрудничества. В ней акцент отводится на коллективной работе педагогов.

В рамках такого сотрудничества педагоги совместно разрабатывают программы, делятся опытом, проводят открытые занятия и совместные проекты. Для этого педагоги объединяются в творческие группы или профессиональные сообщества – команды.

● модель научно-методического сопровождения

Модель научно-методического сопровождения основана на взаимодействии между педагогами и научными учреждениями или методическими службами. Например, если воспитатели стремятся к профессиональному и личностному росту – им необходимо заниматься инновационной и экспериментальной работой.

- **модель коучинга;**

Коучинг – нетрадиционная форма методического сопровождения педагогов, которая представляет собой развивающее консультирование. Такая форма помогает педагогам развивать их потенциал, ставить и достигать индивидуальные и профессиональные цели. Коучи – опытные наставники, которые помогают педагогам определить их профессиональные цели, разработать стратегии их достижения.

Организовать контроль методического сопровождения педагогов

Эффективность методического сопровождения зависит от результатов, которых добились педагоги в своем профессиональном развитии и совершенствовании. Ключевыми компонентами контроля будут выступать – планирование, оценка методической работы, контроль деятельности педагогов и их профессиональное развитие и документирование.

АЛГОРИТМ АКТИОН

При планировании задачи методического сопровождения должны соответствовать цели образовательной организации. Например, если целью детского сада выступает организация «Умного пространства» детского сада, то задачей методического сопровождения будет внедрение современных методов и технологий в образовательный процесс.

Поэтому в рамках контроля методической работы выбирайте и обсуждайте актуальные темы и проблемы, которые возникают у воспитателей на методических встречах. Оцените эффективность организации системы наставничества и методических указаний по различным аспектам воспитательной и образовательной работы.

Еще используйте методы оценки, которые помогут узнать мнение всех участников образовательных отношений. К таким методам относятся:

- опросы, анкетирование, тестирование;
- неформальные интервью;
- дискуссии;
- представление передового педагогического опыта;
- готовые карты оценки.

Организуйте наблюдение за работой воспитателей. Например, посетите ежедневные занятия с целью анализа и оценки педагогической деятельности.

КАРТЫ КОНТРОЛЯ

По итогам оценки результатов и наблюдений дайте воспитателям обратную связь и рекомендации по улучшению работы. Чтобы грамотно спланировать систему оценки эффективности методического сопровождения педагогов, воспользуйтесь чек-листом.

ЧЕК – ЛИСТ АКТИОН

Система контроля будет неполноценна, если не будет организована система отчетности воспитателей при методическом сопровождении. Поэтому включите в систему контроля методического сопровождения формы отчетности не только педагогов, но и административной стороны. Формы отчета могут быть разные. Например, доклад, презентация, мастер-класс, фотоотчет.

Главное – отчет должен иметь количественный и качественный анализ. Например, сбор отзывов от родителей о процессе воспитания и развития детей и деятельности педагога.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы. Результаты контроля фиксируйте в итоговой справке или в отчете. К документу приложите справки, карты контроля, листы самоанализа. Они подтвердят выводы, которые вы сделали.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА