

Название образовательной практики: «Деятельностная модель методической службы. Деятельностный характер администрирования».

Главная управленческая цель: эффективное использование ресурсов организации (персонал, время, опыт, знания) для достижения поставленных целей.

Современному педагогу, в том числе и административному персоналу, в современной модели образования, ориентированной на развитие инноваций, необходимо продвигаться в профессиональном развитии, сохранять и преумножать лучшие педагогические качества, развивать творческий потенциал. Каждому коллективу и его членам приписывается свой «манёвр». Чтобы управлять организацией, считаю важным иметь представление о факторах, которые определяют её развитие и эффективность. Мы определили свои факторы это: атмосфера, обратная связь, понятные задачи, правила, традиции, гибкость (адаптация к изменениям).

Этапы реализации методического сопровождения

Повышение профессионального мастерства педагогов в дошкольном образовательном учреждении Детский сад №7» города Ялutorовска осуществляется дифференцированно, с учетом исходного профессионального уровня деятельности педагога, который характеризуется профессиональной компетентностью педагога, его творческим потенциалом, владением педагогическими технологиями, совокупностью профессиональных умений, определяющих воспитательный успех педагогического общения и взаимодействия с ребенком.

☞ Мы выделяем три категории педагогов:

1 категория	2 категория	3 категория
Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентность, опыт инновационной деятельности. Это педагоги-наставники (золотой фонд), работающие на самоконтроль.	Воспитатели, имеющие хороший уровень профессионализма и компетентность, опыт инновационной деятельности, но не всегда в полной мере ее осуществляющие. Работа с ними требует тщательно продуманной стратегии и мотивационного стимулирования.	Воспитатели, не имеющие квалификационной категории, но стремящиеся к инновационной деятельности, требуют организованного сопровождения.

1. Совершенствование содержания образовательного процесса посредством методов «Лист оценки профессиональной деятельности воспитателя», «Карты возможностей и затруднений», что позволяет нам выявлять уровень методической подготовки педагога, его способности к профессиональному совершенствованию. На основании полученных данных выявляем наиболее актуальные вопросы для обсуждения; вопросы, требующие консультирования для части педагогов. Исходя из реальных потребностей педагогов, планируем проведение различных современных форм работы с педагогическим коллективом. «Карта возможностей и затруднений» запускается перед началом учебного года, на основе ее анализа формируется годовой план, формируются группы для проработки профессиональных трудностей, за которыми закрепляются педагоги наставники.

2. Методическая работа с кадрами

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется через разнообразные формы методической работы с кадрами:

-методическое сопровождение на основе наставничества. Наставничество как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой специалист осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

-методическое сопровождение на основе технологий проектирования профессиональной карьеры «Лестница успеха», «Портфолио педагога», «Карьерограмма».

Для каждой категории педагогов мы создаем условия для карьерного роста так как в настоящее время важен не только высокий профессионализм, но и эффективный имидж, благоприятная репутация и повышенная ответственность за результаты своей работы. Данные технологии дают возможность для построения горизонтального карьерного роста.

Преимущества горизонтального развития: педагог развивает навыки в одной области; чем выше специализация, тем больше заработная плата; педагог прокачивает свои компетенции только в одном направлении, ему не нужно параллельно изучать документооборот и методы управления; несет ответственность только за свои решения в определенном направлении; постепенно расширяет свои знания и растет карьерно без стрессов и борьбы за должность, имеет нематериальные поощрения).

Вертикальный карьерный рост

Вертикальное развитие – это постепенный переход от должности младшего специалиста к руководящей.

Этапы сопровождения карьерного роста педагогов

I этап «Аналитико-диагностический» - выполняет информационно-аналитическую и мотивационно-целевую функцию сопровождения. Выявление уровня профессионализма каждого педагогического сотрудника, диагностика карьерных достижений и карьерных возможностей педагогов, а также выявление потребности педагога в повышении своей профессиональной компетенции и мастерства, стремление к самосовершенствованию как движущей силе карьерного роста.

II этап «Проектировочный»– совместное проектирование модели карьерного роста личности, через прием «Лестница успеха» (стратегия). Самая высокая ступенька-это долгосрочная цель. Ступени ниже-цели, предшествующие топ цели. В результате планирования карьерного роста лежит карьерограмма.

III этап реализации маршрута образовательной деятельности педагога. На данном этапе происходит реализация плана-проекта карьерного роста педагога. После изучения нового методического содержания педагог имеет возможность применить свои знания на практике, профессионально овладеть современными педагогическими технологиями, разработать собственную авторскую программу. Администратор (методист, заместитель по УВР) на данном этапе оказывает систематическую помощь воспитателю через использование наиболее адекватных приемов и методов, осуществляет карьерное консультирование. Педагог имеет возможность удовлетворения своей потребности в самореализации.

Результат

Представленная деятельностная модель привела наш коллектив к важным результатам: сплочённость, вовлеченность каждого, результативность, потенциал. В каждом из результатов вложен труд команды и это главный профессиональный успех. В любом деле, для победы важна команда, только команда способна переломить ход игры, сделать невозможное.

Контактная информация:

1. Мирхалилова Марина Владимировна, заместитель директора по УВР МАУДО «Детский сад №7», город Ялуторовск, 89224782012, mirhalilovamf@yandex.ru
2. Мясникова Наталья Александровна, методист МАУДО «Детский сад №7», город Ялуторовск, 89612076596, n.mjasnik@mail.ru