

647000, г. Дудинка, ул. Островского д.3, тел/факс (39191) 5-05-10, e-mail: zabawa00@mail.ru

Модель методической службы в ТМБ ДОУ «Забава»

Возрастающие требования общества к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов на развитие профессиональных компетенций, на обеспечение условий для конструктивного решения проблем педагогической практики и реализации задач инновационного развития педагогической деятельности.

Повышение профессионального мастерства педагогов в ТМБ ДОУ «Забава» 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. Таким образом, выделяются три категории педагогов:

1. Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности. Это педагоги-наставники, золотой фонд ДОУ, работающие на самоконтроле
2. Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности, но не всегда в полной мере ее осуществляющие. Работа с ними требует тщательно продуманной стратегии и мотивационного стимулирования.
3. Воспитатели не имеющие квалификационной категории, но стремящиеся к инновационной деятельности, требуют организационного обучения в условиях дошкольного образования.

Действующая модель методической службы ДОУ носит дифференцированный и интегративный характер, учитывая особенности выше обозначенных категорий педагогов [Приложение 1](#),

Открытая модель методической поддержки начинающих педагогов

Базовые компоненты методической поддержки	Содержание и организационные формы
---	------------------------------------

Диагностический	Проведение комплексной диагностики уровня подготовки начинающих педагогов к педагогической деятельности, мотивации ускоренного профессионального становления. Анализ причин затруднений при решении педагогических задач, выявление образовательных потребностей в овладении инновационной деятельностью дошкольного учреждения.
Мотивационный	Формирование мотивов ускоренного профессионального становления через участие в педагогических мастерских, творческих лабораториях, мастер-классах.
Проектировочный	Изучение вариативных учебных планов и программ дошкольного образования. Осуществление информационной поддержки методическим кабинетом и медиатекой. Разработка индивидуальных программ освоения инновационной практики дошкольного учреждения, «выращивание» собственного опыта инновационной деятельности.
Практико-деятельностный	Педагогическая мастерская, индивидуальное консультирование. Освоение комментированных учебно-методических материалов, предупреждающих профессиональные затруднения начинающих педагогов. Тьюторское сопровождение ускоренного профессионального становления начинающих педагогов: тренинги, консалтинг.
Экспертно-перспективный	Анализ результативности педагогической успешности начинающих педагогов, изучение их «профессионального портфолио»: выпуск методических бюллетеней, выступления на методических конференциях и научно-методических советах, участие в ярмарках педагогических идей и находок.

Основной инновационный вектор методической работы в ДОУ - качество образования как стратегия повышения профессионализма педагогов. При этом управление методической моделью направлено на создание условий, в которых участники образовательного процесса достигают своих целей: педагоги – инновационно-преобразующих; воспитанники – деятельностных целей (игровой, коммуникативной, познавательной, продуктивной и т.д.); родители – социально-педагогических.

Стратегическая цель - создание совокупности условий для повышения профессионального уровня каждого педагога и, соответственно, эффективного развития каждого ребенка

Задачи методической модели:

- совершенствование управленческих функций для обеспечения стабилизации, функционирования и развития образовательного процесса;
- осуществление процедуры подбора и расстановки педагогических кадров для работы в группах;
- формирование ключевых профессиональных компетентностей педагогов как условие успешности инновационного развития ДОУ;
- развитие психологического и личностного аспектов готовности педагогов к экспериментально-исследовательской деятельности;
- развитие профессиональной мобильности педагогов ДОУ;

-содействие становлению индивидуального стиля педагогической деятельности каждого члена коллектива, повышения уровня творческого развития педагогов.

Механизмами реализации указанных целей и задач является комплексно – целевая программа развития ТМБ ДОУ «Забава», образовательная программа ДОУ, годовой план работы, план работы управленческой деятельности руководителя ДОУ.

Направление методической модели:

-совершенствование содержания образовательного процесса через экспериментально-исследовательскую деятельность педагогов;
-диссеминация педагогического опыта. Диссеминация результативного педагогического опыта ДОУ предполагает публикацию статей в периодической печати и СМИ, выступления на семинарах и конференциях разного уровня, организацию работы городской площадки, создание электронных и печатных сборников практических материалов и методических разработок;
-методическая поддержка начинающих педагогов. В процессе работы апробирована и внедрена в практику открытая модель методической поддержки начинающих педагогов.

Функции модели методической службы

Содержание функций модели методической службы определено с учетом их реализации: аналитическая, прогностическая, проектирующая, организационная, контролирующая, коррекционная, экспертная:

Аналитическая:

— анализ собственной работы и работы всего педагогического коллектива, социально-экономического прогностического фона, на котором разворачивается педагогическая деятельность; анализ актуальных и перспективных потребностей населения, воспитанников и родителей в образовательных услугах, социального заказа — потребностей в развитии ДОУ, осуществлении инноваций;
— поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области осуществления инновационных преобразований;
— анализ готовности участников инновационных процессов к инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельности; анализ хода и результатов инновационных процессов (с акцентом на инновации, имеющие значение для всего ДОУ), тенденций развития инновационного процесса, проблем, возникающих в ходе обновления;
— изучение результативного педагогического опыта.

Прогностическая:

— прогнозирование тенденций изменения ситуации в обществе и образовании для корректировки стратегии развития ДОУ;
— целей и задач деятельности;
— вариантов моделей выпускника ДОУ;
— содержания, методов, средств и организационных форм развития дошкольников;
— моделирование новых форм существования ДОУ;
— проектирование процессов развития;

— проектирование последствий запланированных инновационных процессов.

Планирующая:

— планирование процессов разработки программы развития ДОУ;

— процессов разработки общих требований к деятельности по развитию ДОУ, ее результатам и критериев их оценки;

— процессов разработки методических документов, обеспечивающих инновационную, исследовательскую, экспериментальную деятельность; нормативных документов для структур, участвующих в развитии ДОУ; технологии процедур инновационной деятельности.

Организационная:

— организация мероприятий по повышению профессиональной компетентности участников инновационной деятельности в вопросах развития ДОУ;

— обобщение и распространение опыта инновационной деятельности;

— сбор и накопление информации о значимых инновациях;

— организация системы исследовательской, опытно-экспериментальной работы;

— организация системы внешних связей, необходимых для успешного осуществления нововведения;

— взаимодействие в инновационной деятельности работников ДОУ и привлекаемых к ней представителей сторонних организаций;

— организация исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности воспитателей и специалистов ДОУ;

— организация системы стимулирования участников инновационной деятельности;

— создание творческих групп, объединений, обеспечивающих развитие ДОУ;

— создание благоприятной инновационной обстановки.

Контролирующая:

— контроль реализации стратегии развития;

— выполнения программы развития;

— соответствия хода инновационных процессов и их результатов программам, планам, критериям;

— ресурсного обеспечения инновационных процессов;

— выполнения принятых решений в области развития;

— хода инновационной деятельности, совместной деятельности отдельных участников инновационного процесса и их групп.

Коррекционная:

— коррекция хода реализации основных направлений развития ДОУ, программ исследовательской, опытно-экспериментальной работы.

Экспертная:

— оценка стратегических документов (образовательной программы, концепции, программы развития);

— предложений по организации нововведений и установлению связей с внешними партнерами.

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

Формы методической работы с кадрами.

- Научно-методический совет.

Обсуждение проблем (болевых точек), выявленных в результате опроса, проведённого различными способами, поиск не только причин их возникновения, но и путей решения (руководство НМС осуществляют педагоги – исследователи поочередно).

- Педагогический совет.

Повышение качества образовательной работы с детьми, внедрение в практику достижений педагогической науки и результативного опыта, повышение мастерства воспитателей, развитие их творческой активности.

- Методическое объединение-презентация.

Такая форма организации методического объединения просто необходима для педагогов, работающих в экспериментальном режиме. В данном случае речь идёт о презентации экспериментальных находок и разработок (авторская программа, методическое или дидактическое пособие, методический подход и т.п.).

Тип презентации определяет автор (стендовый доклад, деловая игра, авторская выставка); приветствуется, когда задействована группа педагогов, что более ценно. В процессе работы педагоги-экспериментаторы получают опыт публичного выступления и учатся отстаивать свою точку зрения, аргументируя ответы на поставленные вопросы.

- Стажерская площадка

– одна из продуктивных форм повышения профессионального уровня педагогов, позволяющая распространять результативный опыт нашего ДОУ среди педагогов города.

- Методическое объединение «Мастер-класс».

Предполагает комментированную демонстрацию приёмов работы педагога-экспериментатора, что служит основой для распространения опыта. Оптимально используются аудио-, видео-, DVD-записи, мультимедиа, фотографии.

- Педагогические мастерские.

Целью данной формы работы является формирование у педагогов умения организовать исследовательскую деятельность, обеспечение приоритета творческого саморазвития учителя над традиционной передачей ему знаний, умений и навыков.

- Индивидуальная стажировка педагогов,

которая осуществляется на основе индивидуальной образовательной программы по определённой проблеме, построенной в соответствии с принципом профессионального саморазвития личности, направленным на познание и изменение педагогом самого себя. При таком обучении происходят осмысление педагогом своих практических ценностей, переоценка накопленного опыта.

- Проблемные группы.

Это направление обучения можно рассматривать только как иницирующую стадию профессионального и личностного роста педагога.

- Инновационное проектирование.

Педагог воспринимает себя одновременно и как теоретика, приносящего новые идеи в процесс планирования образовательного процесса, и как практика, организующего инновационную деятельность на основе отработанных педагогических умений и навыков. Система

организации инновационного проектирования, наряду с традиционно существующими структурами повышения педагогического мастерства, включает новые специфические формы развития профессионализма педагогов. Педагоги объединения «Сотрудничество», созданного в ДООУ, планируют и разрабатывают образовательные проекты. Педагог становится в совершенно новую позицию: выступает не транслятором знаний, а соучастником образования ребенка, создателем условий, обеспечивающих выбор; при необходимости – советчиком, организатором деятельности, помогающим выбрать правильные пути решения различных задач.

- Методическое объединение-мастерская (дни открытых дверей).

Практикуется для педагогов и родителей. Они имеют возможность посетить рабочее (а не подготовленное заблаговременно!) занятие любого педагога-новатора, обсудить с ним проблемы и находки, несомненно, узнав для себя что-то новое. Посещение таких мастерских происходит по желанию самих педагогов и родителей, они общаются друг с другом без подготовленного заранее плана. Таким образом, распространяется результативный опыт, повышается уровень знаний педагогов. Методическое объединение-мастерская – это образовательное пространство, возникающее как результат движения педагога по индивидуальной траектории (профессиональный рост).

В ДООУ успешно функционирует стажерская площадка по теме «Наставник-молодой педагог». Эффективность работы стажерской площадки обусловлена деятельностью наставничества.

Теоретическая и нормативная база. Практико-ориентированный подход.

Индивидуальная работа (наставники-молодые педагоги) – занятия, анализ, содержание.

Обязательные мероприятия - теоретический семинар, деловая игра, мастер-класс.

Технология деятельности – взаимопросмотры, индивидуальные консультации, ИКТ.

Мониторинг - вводное анкетирование, тестирование, итоговое анкетирование.

Подготовка стажеров (молодых педагогов) к самостоятельной работе: обсуждение в группах; деятельностное участие; творческий подход; ключевые компетентности; определение темы, цели, задачи, содержание, проживание; конструктивное взаимодействие с детьми; годовой план работы ДООУ; круглый стол, творческий отчет.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов дошкольного образовательного учреждения используются разнообразные технологии, позволяющие раскрыть возможности каждого воспитателя: деловая игра, брифинг, тренинг, викторина, конкурс профессионального мастерства, дискуссия, поисково-творческие задания. Используя методы тестирования и анкетирования, карты эффективности педагога, карты возможностей и затруднений, карьерограммы, выявляем уровень методической подготовки педагога, его способности к профессиональному совершенствованию

Анкета для педагогов. Выявление перспектив профессиональной деятельности.

Данная анкета используется для выявления перспектив профессиональной деятельности педагогов, развития ДООУ в целом. Помогает выявить недостатки воспитательно-образовательной работы, оценить её.

Предлагаем Вам ответить на вопросы:

1. Как Вы оцениваете воспитательно-образовательный процесс в ДООУ в _____ учебном году?
2. Какие условия Вам необходимы для творческой работы в учреждении?
3. Какие пособия и материалы Вам необходимы для работы?
4. По каким разделам программы Вы хотели бы работать углубленно?
5. С кем из педагогов Вы хотели бы работать в паре и почему?
6. Какие новые технологии Вы хотели бы изучить?
7. Ваше отношение к работе городской стажерской площадки по теме: "Интегрированные занятия в рамках проектной деятельности"?
8. Каким опытом Вы хотели бы поделиться с коллегами?
9. Опыт кого из коллег Вы хотели бы изучить?
10. Какие интересные мероприятия для детей Вы хотели бы предложить?
11. Ваше отношение к работе учреждения по направлениям:
 - оздоровительное _____
 - социальное (работа с семьей) _____
 - познавательное _____
 - эстетическое _____
12. Какие вопросы, рассматриваемые на НМС, Вам были актуальны, интересны, полезны? (педагогам Монтессори-групп)
13. Какие вопросы, темы Вы считаете необходимыми для внесения в план работы ДООУ на новый учебный год?

Спасибо!

Анкета начинающего специалиста.

1. Чем Вас привлекает профессия воспитателя?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? (5, 4, 3, 2, 1, 0)

Владение коллективом детей:

Организация детских игр:

Совместная деятельность воспитателя и ребёнка:

Подготовка и проведение обучающих занятий:

Презентация развивающего материала:

Работа с семьями воспитанников:

3. С какими трудностями Вы встретились в работе?

4. В какой помощи Вы больше всего нуждались и к кому обращались чаще?
 - в каких группах, у каких педагогов и сколько занятий Вы посетили (конкретно!)
5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с коллективом?
6. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
7. Что Вас привлекает в работе нашего педагогического коллектива:
 - новизна деятельности
 - условия работы
 - возможность экспериментирования
 - пример и влияние коллег
 - возможность профессионального роста
 - достойная зарплата
8. Какую методическую литературу Вы успели изучить?
9. Что, полагаясь на Ваш предыдущий профессиональный опыт, Вам хотелось бы изменить, улучшить?
 Спасибо!

Карта эффективности работы воспитателя.

ФИО _____ ЗА МЕСЯЦ _____

№ п/п	Критерии оценки	Основания
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Посещаемость детей	
3.	Заболеваемость детей	
4.	Своевременная родительская плата	
5.	Соответствующее содержание предметно-развивающей среды в группе	
6.	Соответствие содержания информационной зоны текущему проекту	
7.	Выполнение поручений, повышающих авторитет детского сада	
8.	Участие в методических мероприятиях	
9.	Работа с родителями	
10.	Творчество в образовательном процессе	
11.	Самообразование	
12.	Качество образовательного процесса (диагностика 1 раз в полгода)	

Согласовано: _____, воспитатель _____, воспитатель

Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога ДОУ.

№	Раздел деятельности	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться
1	Организация игровой деятельности			
2	Организация оптимальной двигательной активности			
3	Закаливающие мероприятия			
4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности			
5	Физическое развитие			
6	Экологическое воспитание			
7	Речь и речевое общение детей			
8	Обучение грамоте			
9	Развитие математических представлений			
10	Развитие историко-географических представлений			
11	Вопросы этики. Этикет			
12	Художественно-речевая и театрализованная деятельность			
13	Приобщение к истокам национальной культуры			
14	Приобщение к искусству музейная педагогика			
15	Взаимоотношения детей и взрослых. Детские сообщества			
16	Создание благоприятного микроклимата в группе			
17	Создание развивающей среды			
18	Организация детской продуктивной деятельности (указать какой)			
19	Взаимодействие с семьями воспитанников			
20	Организация досугов			
21	Планирование образовательного процесса			
22	Определение уровня достижений детей			
23	Дидактическое обеспечение			
24	Педагогика сотрудничества			

Критерии оценки результативности педагогического опыта.

Критерии	Ф.И.О. педагогов, представивших опыт			
Новизна				
Высокая результативность				
Репрезентативность				
Перспективность				
Стабильность				
Актуальность				
Преемственность				
Соответствие достижениям практики				
Оптимальность				
Возможность творческого применения опыта другими педагогами				
Соответствие тенденциям современного дошкольного образования				
Научная обоснованность				

На основании полученных данных выявляются наиболее актуальные вопросы для обсуждения; вопросы, требующие консультирования для части педагогов. Исходя из реальных потребностей педагогов, планируется проведение различных современных форм работы с педагогическим коллективом.

Результаты внедрения модели методической службы анализируются в триаде: воспитанники-педагоги-родители.

Целевым ориентиром является модель выпускника ДОУ

Ценности методической службы видим в подготовке педагога как субъекта профессиональной деятельности, педагога-инициатора, способного к самообразованию и непрерывному творческому росту, готового в ходе собственной творческой деятельности создавать условия для саморазвития воспитанников. Приоритетное направление – оказание помощи педагогам в подготовке к инновационной деятельности.

Повышение профессионального уровня педагогов заключается в формировании ключевых компетенций, совокупность которых приводит к эталонной профессиональной компетенции педагога. Профессиональная компетенция педагога определяется как совокупность знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективность и оптимальность образовательного процесса

Диагностическая карта уровней компетенций педагога ДОУ

Компетенции	Критерии оценки	Оценка в баллах
1. Гностическая компетенция	Потребность и умение систематически пополнять свои знания	
	- используя систему дополнительного образования	
	- изучая опыт коллег	

	- путем самообразования	
	Умение изучать деятельность детей в образовательном процессе	
	Умение работать с носителями информации разного вида (бумажные, цифровые, электронные, пленочные, мультимедийные)	
	Умение систематизировать полученные знания	
2. Управленческая компетенция	Умение организовать собственную деятельность, связанную с решением педагогических целей и задач	
	Умение организовать деятельность детей (индивидуальную, групповую, коллективную) в соответствии с целями развития детского коллектива и каждого ребенка	
	Умение обучать, развивать у детей навыки саморазвития, самопознания	
	Умение организовать деятельность родителей в соответствии с интересами воспитанников группы	
3. Проектировочная компетенция	Умение определять и формулировать цели и задачи образовательного процесса	
	Умение делать выбор необходимых и целесообразных видов деятельности детей	
	Умение дать развернутый перспективный план учебно-воспитательного процесса (перспективно-тематическое и календарно-тематическое планирование)	
	Умение устанавливать межпредметные связи	
	Умение прогнозировать возможные затруднения детей при овладении новым учебным материалом	
4. Методическая компетенция	Умение выбрать тип учебного занятия в соответствии с целями и задачами и определить его структуру	
	Умение планировать свою работу и работу детей на занятии	
	Умение выбрать дидактически целесообразные методы и технологии обучения	
	Умение формировать знания на основе информации и оперировать ими	
	Умение формировать и развивать предметные и общеучебные навыки, ключевые компетенции детей	
	Умение применять различные оценочные методики и процедуры (при проведении анализа, в диагностике)	
	Умение создавать новые информационно-методические и дидактические материалы (разноуровневые задания, памятки и пр.)	
	Владение современными активными технологиями обучения, в т. ч. ИКТ	
5. Коммуникативная компетенция	Умение устанавливать и развивать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками педагогического процесса:	

	- с детьми	
	- с родителями	
	- с коллегами	
	- с администрацией	
	Умение предотвращать и разрешать конфликты	
	Умение применять способы и приемы эффективного словесного обучения (диалог, беседа и др.)	
6. Аналитическая компетенция	Умение изучать и анализировать достоинства и недостатки своей педагогической деятельности	
	Умение анализировать учебные занятия, мероприятия, родительские собрания и пр.	
	Умение анализировать и оценивать деятельность детей	
	Умение систематизировать и обобщать свой опыт	
7. Исследовательская компетенция	Умение определять (выбирать) объект исследования	
	Умение сформулировать гипотезу, цели и задачи исследования	
	Умение сформулировать (собрать) базу данных для исследования	
	Умение проанализировать, классифицировать и систематизировать полученные результаты	
	Умение разработать план по реализации намеченных целей	
	Умение представить свое исследование в виде статьи, реферата, презентации и пр.	
	Умение разработать рабочую программу	
	Умение организовать и руководить исследовательской работой детей	
Общая оценка		

Схема модели профессиональной компетенции воспитателя ДОУ

Группы задач				
1	2	3	4	5
Диагностические задачи, направленные на изучение возможностей потребностей и интересов ребенка - дошкольника	Проектирование и организация педагогического процесса в группе детского сада	Организация взаимодействия воспитателя с субъектами педагогического процесса	Организация развивающей среды в группе ДОУ	Проектирование и организация процесса самообразования воспитателя
Профессиональная компетентность воспитателя детского сада – способность педагога решать профессиональные задачи в условиях реальной профессиональной деятельности				

Лист оценки уровня профессиональной компетентности педагога

Показатели	Оценка в баллах
1. Результаты деятельности воспитателя	
Наличие у детей интереса к познанию	
Наличие у детей необходимых знаний, умений и навыков (в соответствии с программой ДОУ)	
Проявление у детей инициативы в самостоятельном использовании знаний, умений и навыков в различных видах деятельности	
Наличие у детей творческих способностей	
Формирование у детей личностных качеств (волевых, мотивационных, нравственно-эмоциональных и пр.)	
Сумма баллов	
2. Уровень знаний воспитателя	
Знание методик воспитания и обучения дошкольников	
Знание психологии дошкольника	
Знание индивидуально-психологических особенностей детей	
Знание психологии детского коллектива	
Знание нормативных документов	
Знание вариативных программ и педагогических технологий	
Сумма баллов	
3. Гностические умения	
Умение систематически пополнять свои знания путем самообразования, изучения опыта коллег	
Умение осуществлять мониторинг и анализ собственной воспитательно-образовательной деятельности; диагностировать личность воспитанника; выявлять уровень развития детей; анализировать и формировать предметно-развивающую среду	
Умение правильно оценивать достоинства и недостатки собственной личности и деятельности, гибко перестраивать и модернизировать свою деятельности в случае необходимости	
Сумма баллов	
4. Проектировочные умения	
Планирование деятельности в соответствии с целями воспитания и развития дошкольников, характером материала, возрастными особенностями, с учетом связи с различными видами детской деятельности	
Прогнозирование и корректировка результатов своей деятельности	
Сумма баллов	
5. Конструктивные умения	
Выбор оптимальных форм, методов и приемы работы с детьми	

Выполнение принципов обучения и воспитания дошкольников	
Выбор диагностических методик, способствующих выявлению уровня сформированности у детей умений и навыков	
Рациональное распределение времени работы с детьми, логически обусловленные переходы от одного этапа к другому	
Сумма баллов	
6. Организаторские умения	
Организация коллектива детей и целенаправленное управление его деятельностью с учетом динамики развития	
Организация занятий, кружков с учетом интересов детей	
Сумма баллов	
7. Коммуникативные умения	
Умение устанавливать педагогически целесообразные контакты:	
- Воспитатель – дети;	
- Воспитатель – родители;	
- Воспитатель – воспитатель	
Сумма баллов	
Итого	

Ключевые компетенции: гностическая, управленческая, проектировочная, методическая, исследовательская, коммуникативная, аналитическая.

- Высокая степень удовлетворенности родителей результатами образовательного процесса, рост их педагогической просвещенности подтверждают результативность методической модели.

- Экспериментальная деятельность педагогического коллектива, направленная на развитие ранней социализации детей, служит связующим звеном всех участников образовательного процесса ДООУ.

Миссия предлагаемой модели методической службы направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

Отмечаются преимущества ее функционирования:

- экономические (уменьшаются затраты на повышение профессионального уровня);
- педагогические (образование становится более мотивированным, технологичным и индивидуализированным);
- эргономические (педагоги имеют возможность распределять время для самообразования по удобному для себя графику);
- информационные (возрастает доступность современных программных средств, новых образовательных технологий);
- коммуникационные (возрастает число участников сети, с которыми возможно взаимодействие).

Эффективность методической работы зависит от решения двух взаимосвязанных задач: формирования готовности педагогов к восприятию новых образовательных средств и обучения умениям действовать по-новому.

Потенциальная полезность функционирования данной модели:

- формирование новой, более вариативной и гибкой к современным условиям образовательной среды для профессионального, творческого развития педагогов и руководителей;
- удовлетворение профессиональных потребностей педагогов;
- культивирование интереса к нововведениям и их инициирование;
- приведение квалификации кадрового потенциала к современному уровню требований (конкурентоспособность);
- повышение свободы общения на основе интенсивного информационного обмена;
- модернизация дошкольной методической службы.

Модель методической службы разработана с целью повышения качества образования и профессионального уровня педагогов.