



Методическое сопровождение полилингвальных ДОУ г.Казани в рамках городского проекта «Точка роста»

Бесчастнова И.А., методист ИМО
Управления образования г.Казани

2020

Тренды современного образования

Тренд 1. Персонализация образования

Тренд 2. Сохранение собственного национального культурно-генетического кода, фундаментальная основа которого – патриотизм

Тренд 3. Обучение школьников синергетическим знаниям и формирование у обучаемых синергетического взгляда на окружающий мир. Междисциплинарность как норма.

Тренд 4. Метакомпетентностное образование

Тренд 5. Полиязычное образование

Тренд 6. Борьба за таланты.

Тренд 7. Smart-общество и Smart-обучение

Тренд 8. Геймификация. Введение в обучение образовательных игр

Тренд 9. Ранний интеллектуальный труд

Тренд 10. Поиски модели качества образования





• кадровые

• финансовые

• психолого-педагогические

• материально-технические

• организация РППС

Городской проект «Точка роста»

Наименование проекта	«Точка роста»
Разработчик проекта	Бесчастнова Ирина Анатольевна, методист по дошкольному образованию ИМО УО г.Казани
Основания для разработки проекта	1. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р. 7. Муниципальная программа «Развитие образования в городе Казани на 2015-2021 год.
Цель проекта	Моделирование методической службы г.Казани, обеспечивающее развитие профессиональных компетенций педагогов ДОО.



Целевые группы



- Педагоги-психологи
- Музыкальные руководители
- Учителя-логопеды
- Инструкторы по физической культуре
- Тьюторы по инновационной деятельности
- Базовые сады
- Наставники
- Полилингвальное ДОУ
- Казанская инженерная школа. Дошкольный модуль.
- Развитие проектировочных компетенций педагогов ДОУ на основе таксономии Блума
- Офисное проектирование
- Школа старшего воспитателя
- Школа педагога: обучение на рабочем месте
- Инновационная деятельность в ДОУ
- ДОУ с детьми с ОВЗ

Целевая группа «Полилингвальное ДОУ»

1 модель – «Билингвальный педагог»

2 модель – «Полилингвальный педагог»

3 модель – синтез «Билингвальный педагог» + «Полилингвальный педагог»



Образовательная деятельность



Образовательная деятельность



Образовательная деятельность



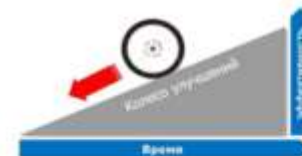
Целевая группа «Офисное проектирование»

Модель Кайдзен



Стандартизация (кайдзен-инструкция)-отправная точка для улучшений

Работа без инструкций
выполняется каждый раз по-разному,
отсутствует точка для сравнения и
улучшения.



- Вероятность травматизма среди детей
- Переделки
- Повторение старых проблем
- Проблемы с качеством

Работа с инструкцией
это наиболее эффективный способ
выполнения работ.
Обеспечивает сохранение определенного
уровня и дальнейшее улучшение.



- Основа для обучения
- Основа для контроля
- Меньшая вероятность возникновения проблем с качеством и безопасностью

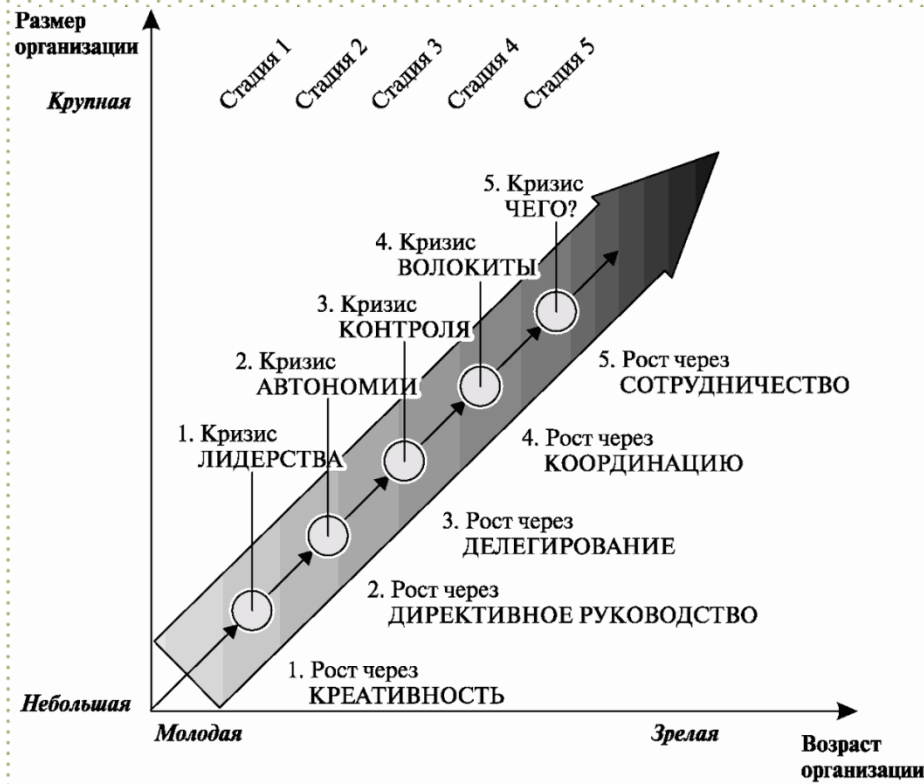
Целевая группа «Офисное проектирование»

Модель Адизеса



Целевая группа «Офисное проектирование»

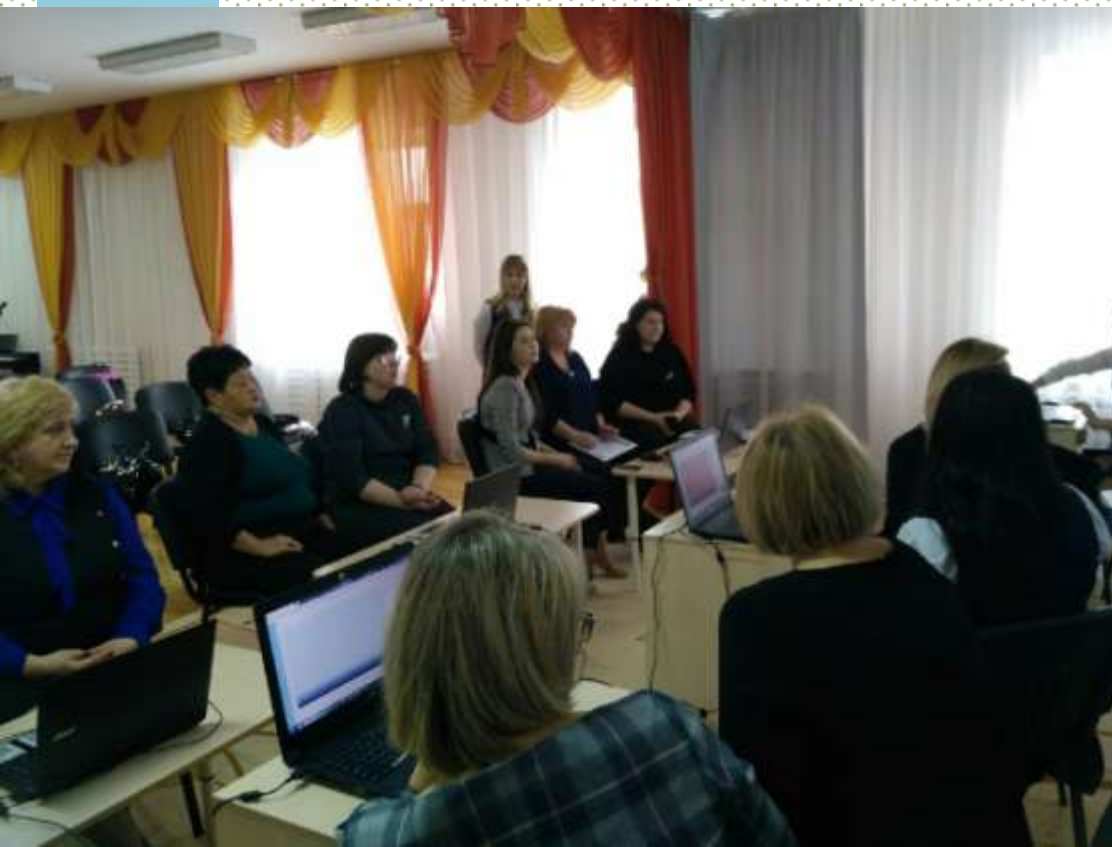
Модель Л.Грейнера



Целевая группа

«Офисное проектирование»

Модель К.Кемерона и Р.Куина



1. Важнейшие характеристики		Предпочтительное состояние
A.	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего	100
B.	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск	
C.	Организация ориентирована на результат. Главная работа – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели	
D.	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами	

2. Общий стиль лидерства в организации		Предпочтительное состояние
A.	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить	100
B.	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску	
C.	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты	
D.	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности	

3. Управление наемными работниками		Предпочтительное состояние
A.	Стиль менеджмента в организации характеризуется прощением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений	100
B.	Стиль менеджмента в организации характеризуется прощением индивидуального риска, новаторства, свободы и самостоятельности	
C.	Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и прощением достижений	
D.	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях	

4. Связующая сущность организации		Предпочтительное состояние
A.	Организацию связывает всеобщая преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне	100
B.	Организацию связывают всеобщая приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость битвы на передовой рубежах	
C.	Организацию связывает всеобщий акцент на достижение цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа	
D.	Организацию связывают всеобщие формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации	

5. Стратегические цели		Предпочтительное состояние
A.	Организация «заостряет» внимание на «умном» развитии. Настойчиво «поддерживаются» высокие «двери» открытости и соучастия	100
B.	Организация «акцентирует» внимание на «обретении» новых ресурсов и «решении» новых проблем. Ценится «зрелость» нового, и «искусство» возможностей	
C.	Организация «акцентирует» внимание на «конкурентных» действиях и достижениях. Доминирует целевое, «напряженное» стремление «к победе» на рынке	
D.	Организация «акцентирует» внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность; контроль и «правильность» всех операций	

6. Критерии успеха		Предпочтительное состояние
A.	Организация определяет успех на базе развития «человеческих» ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях	100
B.	Организация определяет успех на базе обладания «уникальной» или «новейшей» продукцией. Это «производительный лидер» и «новатор»	
C.	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережения конкурентов. Ключ успеха – «конкурентное лидерство на рынке»	
D.	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы, «график» и низкие производственные затраты	

Целевая группа «Офисное проектирование»

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

SMART ПРИНЦИП

постановки целей в формате конечного результата

S <i>Specific</i> КОНКРЕТНЫМИ	M <i>Measurable</i> ИЗМЕРИМЫМИ	A <i>Attainable</i> ДОСТИЖИМЫМИ	R <i>Relevant</i> РЕЛЕВАНТНЫМИ	T <i>Timebound</i> ОГРАНИЧЕННЫМИ ВО ВРЕМЕНИ
				
Сформулированы конкретно, точно и понятно	Поддаются количественному определению - с указанием критериев, позволяющих определить степень их достижения	Выполнимы, но требуют приложения усилий	Поддерживают цели подразделения, внося вклад в достижение глобальных стратегических целей компании	С указанием точных сроков исполнения



Целевая группа «Школа старшего воспитателя»



Целевая группа

«Школа старшего воспитателя»

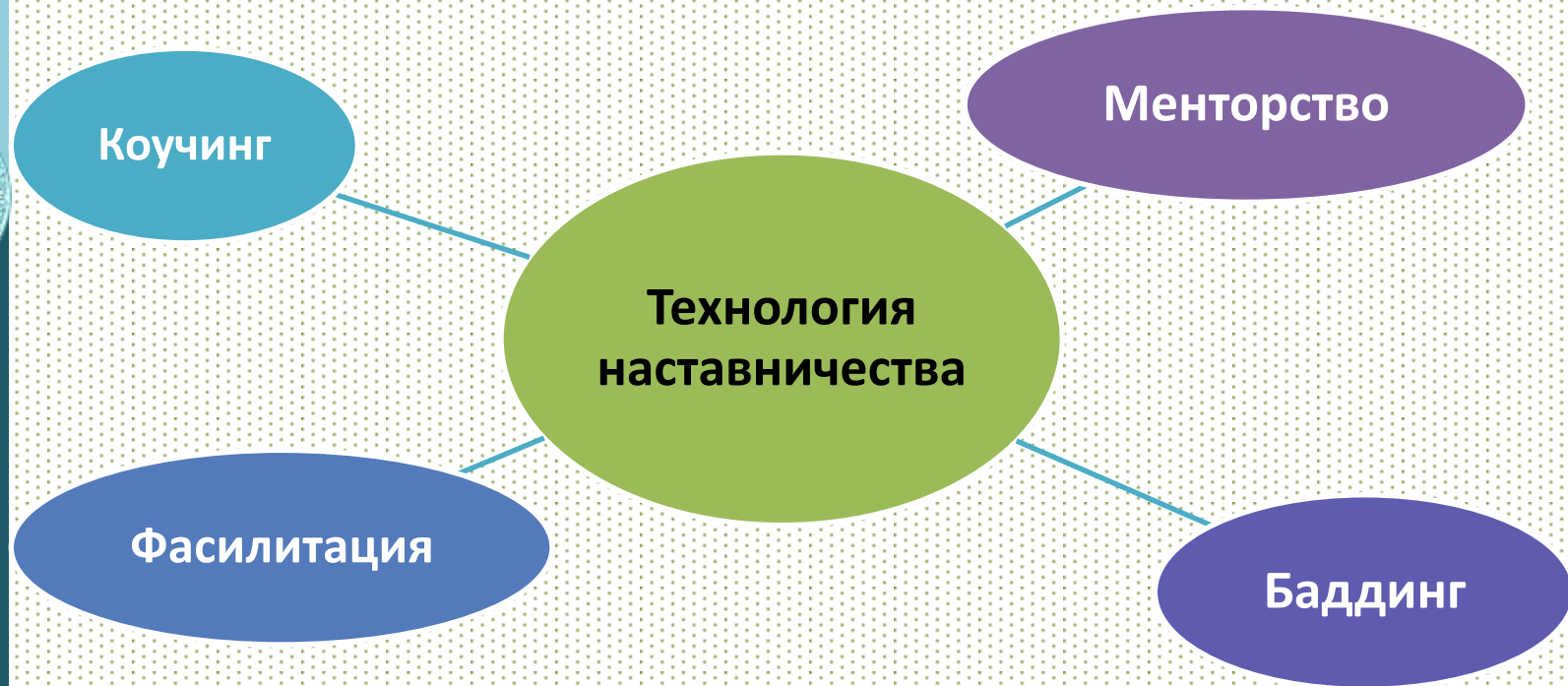
1 блок – Нормативная база (вновь назначенные старшие воспитатели, со стажем работы до 3 –х лет)

2 блок – Современное занятие (старшие воспитатели с опытом работы до 5 лет)

3 блок – Контрольно-мониторинговая деятельность (старшие воспитатели с опытом работы более 5 лет)



Целевая группа «Школа педагога. Обучение на рабочем месте»



Целевая группа «Школа педагога. Обучение на рабочем месте»

1.2. Структура программы, цель и задачи обучения.

Модульная программа «Ступени мастерства»

Цель программы: развитие профессиональных компетенций педагогов дошкольного отделения путем организация и реализация процесса обучения на рабочем месте, ориентированного на индивидуальный подход, повышение эффективности и качества обучения педагогов.

Модуль 1. Методические компетенции

развитие качеств действий работника, обеспечивающих эффективное планирование и осуществление образовательной деятельности педагога на основе владения методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими каждого воспитанника, осознание связи предметных знаний с системой общечеловеческих ценностей

Модуль 2. Предметные компетенции

развитие качеств действий педагога, обеспечивающих эффективное выполнение конкретного действия в конкретной образовательной области на основе системы знаний по базовым наукам, ориентацию в современных исследованиях по направлению деятельности, владения разнообразными методами предметной

Модуль 3. Психолого- педагогические компетенции

развитие качеств действий педагога, обеспечивающих эффективное использование системы знаний об особенностях познавательной сферы каждого воспитанника, его психологических особенностях, развития мотивационной и эмоционально-волевой сфер, умений педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» воспитанников, умений использовать знания о познавательных особенностях каждого воспитанника для конструирования реального образовательного процесса

Модуль 4. Коммуникативные компетенции

развитие качество действий работника, обеспечивающих эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса





Методические компетенции

Рубрикация тетрадей



Krisnan, 2019

Компетентность – основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека



Быть компетентным означает способность (умение) «способствовать» в данной ситуации получению знания и опыта.



(Copyright 1998, copyright 1999 World Type & Printers, Kansas, Missouri)



Есть время – Нет времени. Настинник должен целенаправленно выделять на общение с подопечным время, и на первых порах этого времени будет затрачиваться достаточное количество.



адымнар

полилингвальная школа



«Адымнар – путь к знаниям и согласию» — проект создания нескольких полилингвальных образовательных комплексов на территории Татарстана, в которых учащиеся будут обучаться на трех языках, а сохранение национальных традиций и их интеграция в современную жизнь человека станет ключевой идеей образования.

Методическое сопровождение реализации проекта «Адымнар» в ДООУ г.Казани

- разработка локальных актов,
- проектирование РППС,
- организация работы с педагогами,
- организация работы с воспитанниками,
- организация работы с родителями,
- организация работы со сторонними организациями, сетевое взаимодействие



Диссеминация опыта работы

Отчеты руководителей о деятельности ДОУ



Диссеминация опыта работы Августовская конференция - 2019



Диссеминация опыта работы участие в конкурсах



Где можно познакомиться с опытом?

<http://kazanobr.ru/blog/9722>



Или написать

E-mail: uo.dochkolniki@mail.ru