

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение:  
детский сад № 1 общеразвивающего вида  
(МКДОУ: д/с № 1)

301722, Тульская область, город Кимовск, улица Ким, дом 29 А  
Телефон: (848735)5-88-13, e-mail: [kindergarten1.kimovsk@tularegion.org](mailto:kindergarten1.kimovsk@tularegion.org)  
Официальный сайт: [mdou1kim.ucoz.ru](http://mdou1kim.ucoz.ru)

# Опыт работы

на тему:

«Совершенствование профессиональной компетентности педагога,  
как средство повышения качества образования в ДОУ»

*Составитель:  
старший воспитатель  
Курносова И.Ю.*

*КИМОВСК, 2021 г*

«Плохой хозяин растит сорняк, хороший выращивает рис, умный культивирует почву, дальновидный воспитывает работника»

И. Иманцуми

### **Актуальность**

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

## Условия формирования опыта

Сегодня профессиональное мастерство работников дошкольных образовательных учреждений, реализуемое в их профессиональной деятельности, становится особенно значимо для ДОО, работающего в режиме развития. На первый план сегодня выходят личностные и профессиональные качества и компетенции воспитателя.

Основной целью образовательной политики в сфере дошкольного образования является обеспечение гарантий доступного и качественного дошкольного образования, обеспечивающего равные стартовые условия для последующего успешного обучения ребенка в школе рост профессиональной компетентности педагога.

Качество дошкольного образования напрямую зависит от качества квалификации воспитателей, их компетентности.

Поэтому сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании.

Педагогический коллектив дошкольной организации состоит из 7 человек, с которыми была проведена предварительная диагностика с целью выявления возможностей и затруднений педагогов.

Уровень саморазвития педагогов изучался с помощью разного рода методик:

- методика Л.Н. Бережнова «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» для определения уровня стремления к саморазвитию, самооценки личности своих качеств и проекта педагогической поддержки;

- методика для оценки уровня мотивационной готовности педагогов к внедрению инноваций «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности»;

- методика «Оценка уровня творческого потенциала личности».

Результаты по методике «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» представлены на рисунке 1.

Уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности педагогов

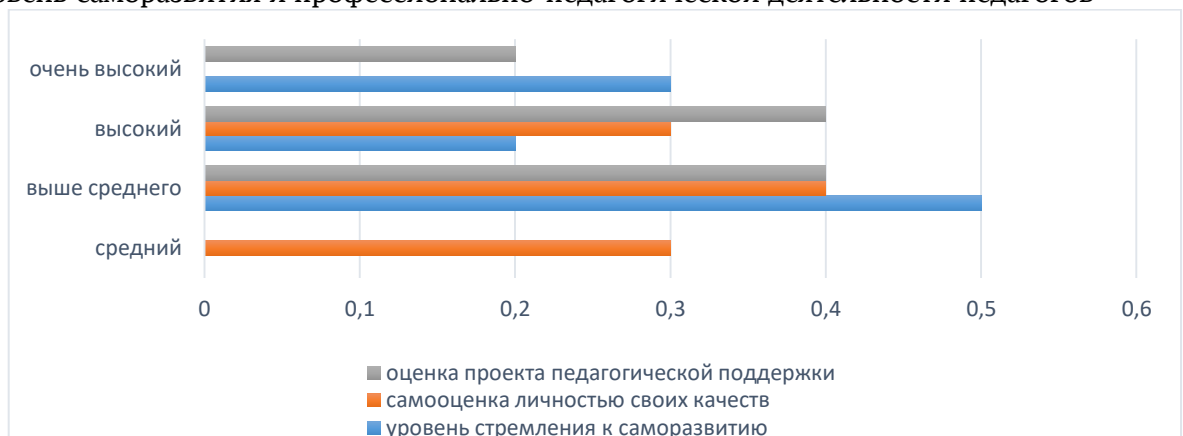


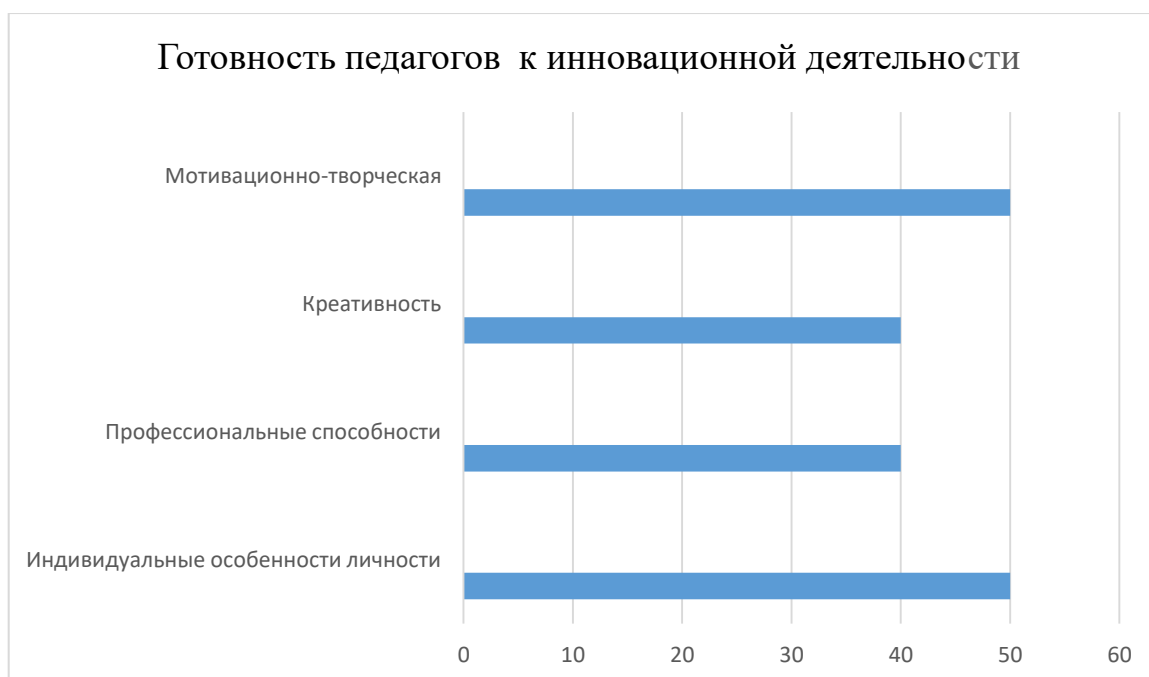
Рисунок 1.

Как видно из полученных результатов, педагоги стремятся к саморазвитию, но некоторые из них оценивают свои личные данные как средние, то есть они несколько не уверены в своих силах. Хотя, если обратить внимание на уровень стремления к саморазвитию, то можно заметить, что педагоги желают совершенствоваться, так как уровень у всех опрошенных педагогов выше среднего.

Насколько педагоги восприимчивы к инновационной деятельности, нам показала диагностика по методике «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности». Педагогам предлагалась анкета, содержащая шесть вопросов, а сама оценка готовности педагогов к участию в инновационной деятельности оценивалась по 5-балльной шкале.

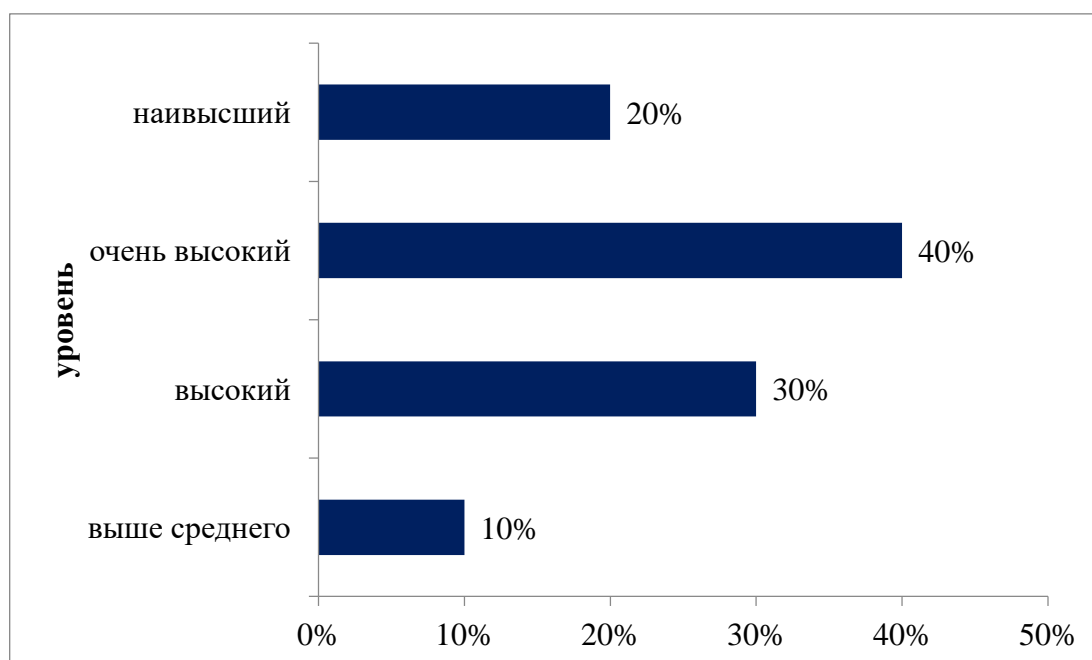
Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам достигает оптимального уровня. Педагоги едины во мнении, что следить за передовым опытом следует постоянно, так как образовательные потребности общества постоянно изменяются, что влияет на стиль педагогической деятельности. Кроме того, педагогический коллектив открыт новому опыту, но не всегда ориентируется в перспективе деятельности.

Полученные результаты наглядно представлены на **рисунке 2**



Как видно из полученных данных, педагогический коллектив детского сада заинтересован и стремится к творческой деятельности и самосовершенствованию, вместе с тем педагоги не всегда готовы отказаться от стереотипов в своей педагогической деятельности. Также чувствуется неуверенность в таких способностях, как самостоятельное планирование экспериментальной работы, созданию авторской концепции. Однако индивидуальные особенности педагогов вполне соответствуют и предполагают эффективную организацию инновационной деятельности.

Творческий потенциал нашего педагогического коллектива огромен, о чем свидетельствуют результаты оценки уровня творческого потенциала личности (рис.3).



**Рисунок 3** – Уровень творческого потенциала личности педагога

В ходе диагностического обследования выявлено, что квалификационный уровень воспитателей недостаточно сформирован, так как в подборе содержания образовательного процесса педагоги часто придерживаются стереотипности в формах и способах его организации. Вместе с тем выявлено стремление педагогов к новшествам, но для этого необходимы определенные условия.

### **Теоретические основы опыта**

Анализ современных источников по проблеме применения инновационных методов старшим воспитателем показал, что в качестве основной цели деятельности старшего воспитателя в работе с педагогами ДОО выступает: создание системы работы с педагогами, которая способна повысить их уровень профессиональной компетентности.

В качестве основного требования к современному педагогу выступает профессиональная компетентность. Для целостного представления о возможных путях, способах формирования профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений мною были рассмотрены такие ключевые понятия:

По мнению Зеер Э. Ф., профессиональная компетентность - способность успешно действовать на основе знаний, умений, практического опыта при решении профессиональных задач.

Профессиональная компетентность рассматривается в единстве профессиональных и личностных качеств педагога Асаева И. Н., Майер А. А., Яфаева В. Г.

По мнению Е.А. Слостенина, И.Ф. Исаева, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянова, профессиональная компетентность педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, при этом основу структуры компетентности педагога составляют многочисленные педагогические умения, характеризующие эту готовность.

Педагогическая компетентность - системное явление, суть которого состоит в системном единстве педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, которые позволяют эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения, а также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога.

С позиции А.А. Майера, модель профессиональной компетентности педагога должна содержать знания о структуре процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, деятельности, результате и т. д., о себе как о субъекте профессиональной деятельности. Она должна включать опыт применения приемов профессиональной деятельности и творческий компонент.

Проанализировав понятие профессиональной компетентности педагога с точки зрения психологии (А. М. Бородич, Р. С. Буре, М. И. Лисина, В. С. Мухина и др.), что позволяет выделить несколько качеств, которыми должен обладать современный педагог:

- стремление к личностному развитию и креативность;
- мотивация и готовность к инновациям;
- понимание современных приоритетов дошкольного образования;
- способность и потребность в рефлексии.

Таким образом, профессиональная компетентность педагога дошкольного образования определяется, как уровень его знаний и профессионализма, позволяющий принимать правильные решения в каждой конкретной ситуации при организации педагогического процесса в ДОУ.

На сегодняшний день педагоги ДОУ вовлечены в инновационный процесс, касающийся обновления содержания дошкольного образования и форм его реализации в связи с внедрением образовательных стандартов.

Все формы методической работы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

- групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т. д.);

- индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т. д.) Белая К. Ю.

В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации и по степени активности участников (*активные, пассивные*) Бельчикова Я. М., Бирштейн М. М.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов. (Педагогическая мастерская, мастер-класс, семинар-практикум, деловая игра, мозговой штурм, ярмарка педагогических идей, педагогический КВН)

Исследователями доказана зависимость усвоения материала от методов и форм его сообщения. При слушании лекции слушатели усваивают лишь пятую часть информации, при использовании наглядного материала, технических средств, при проведении дискуссий – более половины, а при разработке конкретных ситуаций, в деловых играх – почти всю.

Поэтому необходимо использование активных форм работы в системе взаимодействия, в процессе которых педагоги не получают готовые знания, а проектируют способы решения какой-либо проблемы в процессе изучения методической литературы, сравнения и анализа разных точек зрения во время дискуссий, деловых игр; создание творческих групп, что создает условия для развития творчества воспитателей.

Не вызывает сомнения, что использование активных форм взаимодействия в дошкольном учреждении способствует профессиональному совершенствованию педагогов, повышению качества образовательной работы, а также развитию учреждения в целом.

### **Технология описания опыта**

Проанализировав полученные данные диагностического обследования, мной была спланирована методическая работа, направленная на повышение профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации.

Исходя из данных результатов и поставленных задач, наиболее эффективным представилось создание и реализация в ДОО модели методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров.

Чтобы методическая помощь оказалась эффективной мной был проанализирован образовательный статус, возрастной показатель и уровень квалификации педагогов. В результате которого была проведена дифференциация всего педагогического коллектива на группы.

Для обеспечения развития профессиональной компетентности педагогов нами была выстроена определённая система методической работы с педагогическими кадрами, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в дошкольном образовательном

учреждении. Главное концептуальное положение, в соответствии с которым планируется и организуется методическая деятельность в учреждении – продуктивность, творчество и усложнение.

Перед методической службой поставлены задачи:

- ориентировать педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование;
- создавать условия для роста профессионального мастерства, компетентности, саморазвития и творческого потенциала каждого специалиста.

На основе изучения ресурсов педагогической компетентности, потенциальных возможностей в организации образовательного процесса с детьми с помощью анкетирования, тестирования, самоанализа, самооценки, наблюдения и анализа деятельности специалистов, бесед с ними, разработан план методической работы.

Система методической работы в дошкольном образовательном учреждении выстраивается в трех направлениях:

- по отношению к конкретному педагогу, где главной задачей является формирование индивидуальной, авторской системы педагогической деятельности воспитателя. Для этого разработаны индивидуальные планы повышения квалификации педагогов.
- по отношению к педагогическому коллективу. В этом направлении методическая работа направлена на выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
- по отношению к системе непрерывного образования, что предполагает осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Важно отметить, что традиционные формы, в которых место по-прежнему отводится докладам и прямой передаче знаний, утрачивают свое значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня мы стараемся вовлечь педагогов в активную учебно-познавательную деятельность применяя приемы и методы, получившие обобщенное название «активные методы обучения». Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях решения той или иной проблемы, направлены на самостоятельное овладение знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

По моему мнению, отказываемся от традиционных форм организации методической работы, но применяем их в обновленном, измененном, усовершенствованном видах, включающих в себя активные методы обучения. Это авторские выставки, стендовые доклады, мастер-классы, педагогические гостиные, позволяющие обсудить проблемы и находки, узнать что-то новое, продемонстрировать свои методические приемы, профессиональную компетентность. Все методические мероприятия разделяются нами на следующие блоки:



- мероприятия, направленных на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.
- мероприятий, направленных на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.
- мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

### **Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.**

*Своевременное прохождение курсовой подготовки* - основы повышения педагогической компетентности, качества познавательно - практической деятельности. Курсы повышения квалификации ставят перед собой цель развития профессиональной компетентности, мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Ежегодно педагоги дошкольного образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации в Государственном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Тульской области «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области». По возвращении с курсов каждый педагог в разных формах методической работы: «Экспресс-информация», «Круглый стол» знакомит коллектив с новинками науки и практики.

#### ***Участие педагогов в городских методических объединениях.***

Методические объединения проводятся ежемесячно для педагогов, работающих с детьми разных возрастных групп, а также специалистов (музыкального руководителя). При этом используются новые нетрадиционные формы:

- методическое объединение - презентация;
- методическое объединение - гостевой обмен опытом педагогов;
- методическое объединение - «Мастер-класс»;
- методическое объединение - деловая игра др.

#### ***Консультирование.***

С помощью такой формы педагоги узнают ответы на интересующие их вопросы. При этом наиболее эффективными, на мой взгляд, являются индивидуальные консультации, либо консультации для малых групп (2-3 человека), так как они позволяют оказать конкретную адресную помощь педагогам по интересующим их вопросам.

#### ***Семинар, семинар - практикум, проблемный семинар.***

Главная цель семинаров: приобретение и углубление теоретических знаний, их уточнение, осмысление, формирование педагогического мышления и собственных убеждений.

Большое внимание в дошкольном образовательном учреждении уделяется семинарам-практикумам и проблемным семинарам, которые проводятся с целью обеспечения возможности практического использования теоретических знаний, повышения образовательного уровня, обмена опытом и мнениями по различным вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

### ***Самообразование***

Наиболее эффективный способ повышения педагогической компетентности педагогов - это самообразование. Корней Чуковский писал: «Только те знания прочны и ценны, которые вы добыли сами, побуждаемые собственной страстью. Всякое знание должно быть открытием, которое вы сделали сами».

В.Я. Ляудис считает, что самообразование - это достижение личностью такой степени работы над собой, педагогической компетентности, профессионального мастерства и других форм отношений в процессе педагогической деятельности, обуславливающего развитие педагогических качеств, взглядов, а также инициативности поведения

Самообразование - это деятельность педагога с целью расширять и углублять свои теоретические знания, совершенствовать имеющиеся и приобретать новые профессиональные навыки и умения в свете современных запросов. Педагог должен углублённо заниматься проблемой, решение которой порождает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Для успешной реализации работы педагогов по самообразованию был составлен план мероприятий. (Приложение)

### ***Школа молодого педагога как форма наставничества.***

Как уже отмечалось выше, в нашем коллективе 42 % педагогов со стажем работы до 3 лет, поэтому актуальным направлением в методической работе детского сада стала организация наставничества, которое помогает воспитателям адаптироваться, получить методическую поддержку в профессиональном становлении. Формой организации наставничества является «Школа молодого педагога»,

**Цель «Школы молодого педагога»** - создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

#### **Задачи:**

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
- способствовать формированию ответственного и творческого отношения к организации образовательного процесса;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании;
- способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре образовательной организации, к ее традициям, нормам и правилам поведения.

В состав «Школы молодого педагога» входят воспитатели - наставники, которые имеют высокий уровень профессионального и инновационного потенциала, готовые к открытому диалогу и межличностной коммуникации.

Заседания «Школы молодого педагога» проводятся один раз в месяц по плану, разработанному с учетом трудностей и запросов начинающих педагогов.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

- «Молодой воспитатель - коллеги». Модель направлена на вооружение молодого педагога необходимыми умениями, знаниями и навыками, которые помогут ему пройти процесс адаптации в профессии; дают возможность успешно построить конструктивное взаимодействие с коллективом образовательной организации, сформировать собственный имидж, а также стиль в педагогической деятельности, методы и способы преодоления стрессовых ситуаций.
- «Молодой воспитатель - ребенок». Модель направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками необходимыми для построения личностно-ориентированного взаимодействия с детьми через овладение современными инновационными образовательными технологиями; разработать организационно-методические рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса, создание необходимых условий для воспитания и развития детей дошкольного возраста.
- «Молодой воспитатель - родители». Модель направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками, которые необходимы для выстраивания бесконфликтного и конструктивного взаимодействия с родителями, а также освоение эффективных форм взаимодействия с семьей воспитанников.



### **Реализация мероприятий, направленных на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.**

#### ***Педагогические тренинги.***

В отличие от традиционных способов повышения квалификации тренинги в первую очередь направлены на формирование и развитие педагогических компетентностей, ценностного отношения к индивидуальному и профессиональному опыту, рефлексивной культуры педагога.

При проведении тренинга, в отличие от традиционных форм обучения, теории отводится минимальное время, а максимальное – для практической отработки конкретных навыков и умений. Педагогические тренинги в дошкольном образовательном учреждении проводятся как с молодыми, малоопытными педагогами («Тренинг для начинающих педагогов», «Трудности режимных моментов», «Я – педагог – работаем в коллективе» и др.), так и с опытными педагогами («Профилактика эмоционального выгорания», «Стресс и пути его преодоления»).

Тренинг с педагогами ДООУ «Здоровый педагог — успешный педагог»

Педагоги оказались в наиболее сложной ситуации, так как их труд даже в стабильные времена отличался высокой эмоциональной загруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенное психологическое состояние педагога снижает эффективность процесса воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, администрацией, родителями.



### Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

**Мастер - класс** – эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, центральным звеном которой является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников занятия.

#### **Смотры-конкурсы, конкурсы профессионального мастерства.**

Среди многообразия форм повышения мастерства воспитателей, используемых в нашем дошкольном образовательном учреждении, можно выделить конкурсы. Задачами конкурсов являются: выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение. В процессе конкурса выявляются интересный опыт работы с детьми и новые педагогические технологии, интересные подходы к оснащению предметно-развивающей среды. Участие педагога в конкурсе, а тем более победа, повышает его рейтинг, дает право на материальное поощрение, обеспечивает рост квалификации.

Замечено, что конкурс становится обучающим моментом в подготовке конкурсанта: свой собственный опыт необходимо осмыслить, проанализировать, обобщить. А как много во время подготовки прочитывается специальной литературы. Увеличивается число обращений за помощью и консультацией к специалистам. Все это становится ступенью в саморазвитии и повышении профессиональной компетентности педагога.

Участниками Регионального конкурса «Воспитатель России- 2021» стали 2 педагога.

Сегодня в актуальности и значимости конкурсного движения уже никто не сомневается. И педагог, стремящийся к саморазвитию, не может не участвовать в конкурсах своего учреждения, если он заботится об уровне своего профессионального мастерства, стремится к профессионально-педагогическому развитию и совершенствованию, поддержания собственного имиджа и высокого статуса в коллективе.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например, педагогический ринг: «Внедрение LEGO - конструирования и робототехники в образовательном процессе ДОУ»



### *Обобщение и распространение опыта.*

Умение транслировать свой профессиональный опыт является обязательным для современного работника любой сферы деятельности. Для педагога – это не только обязательное качество, свидетельствующее о его профессиональной компетентности, но и инструмент саморазвития. Одной из форм трансляции являются публикации методических наработок в педагогических интернет-сообществах, электронных журналах, а также участие в методических объединениях, мастер-классах.

Педагоги дошкольного образовательного учреждения принимали активное участие в конференциях, методических объединениях.

Недостатком традиционных форм работы (*наряду с достоинствами*) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

В рамках реализации плана мероприятий по повышению правовой культуры педагогов, проведен воспитательский час на тему "История выборов". Для педагогов были подобраны задания, которые раскрывают историю появления избирательного права в России.



Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОО.

Таким образом, с педагогами нашего ДОО проводятся следующие инновационные формы работы, направленные на повышение профессиональной компетентности педагога.

### *Инновационные формы работы с педагогами ДОУ*

Формы работы с педагогами	Содержание
«Квест- игры»	Данная активная форма работы позволяет участникам отлично справляться с командообразованием, быстро решать нестандартные задачи; специфической особенностью методического квеста является повышение интереса педагогов к обсуждаемым проблемам, что делает игру действенной формой управления методическим процессом.
«SOS консультации»	Консультации по запросам педагогов
«Педагогическая мастерская»	Педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими умениями показывает ее реализацию.
«Круглый стол»	Обсуждению любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.
«Тренинг»	Запланированный процесс, задачей которого является формирование или пополнение теоретических знаний и практических навыков педагогов, формирование или выяснения отношения участников учебно-воспитательного процесса к определенной идее с целью ее изменения или обновления.
«Семинар-практикум»	Направлен на повышение уровня практической подготовки воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми.



	Тематика строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана
«Мозговая атака» («Мозговой штурм»)	Краткосрочное разовое объединение группы педагогов с целью овладения конкретной методической идеей, приемом или задачей поиска новых путей решения сложной учебнометодической проблемы. Группа из нескольких человек активно обсуждает и решает проблему; лидер группы озвучивает общее решение.
«Мастер-класс»	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.
«Методический аукцион»	Форма творческой «купли-продажи» педагогических идей, мыслей, изобретений с целью усвоения определенных понятий по определенной теме, проблеме, конкретному предмету; распространение творческих идей педагогов-практиков, опыта их работы по определенной проблеме, других педагогических и методических находок.
«Кейс-метод»	Педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс-метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.
«Педагогический салат»	Педагоги, представляя идею по

	вопросам воспитания и образования детей, опускают в салатницу жетон, символизирующий идею. Затем жетоны перемешиваются, получается «салат», рецепт записывается и выбирается оптимальное решение
--	--

В этом учебном году была использована новая форма методической работы квест-игры в рамках подготовки к педагогическому совету «Совершенствование форм развития игровой деятельности дошкольников, путём внедрения современных технологий и методик».

Педагоги учреждения были разделены на две группы:

- мастера (опытные педагоги с первой и высшей квалификационной категорией, стажем работы более 10 лет);
- начинающие (педагоги со стажем работы в ДООУ менее 5 лет).

Форма мероприятия выбрана неслучайно. Квест – это популярная игра среди молодёжи. Актуальны, интересны квесты и для дошкольников. Как научиться организовывать подобную игру с воспитанниками? Только попробовав поиграть самому. В начале квест – игры, рассказала участникам о технологии квест, о её разработчике, о видах, типах, структуре квест – игр и принципах, особенностях их организации. Завершился квест созданием коллажа «Какие игровые технологии я применяю на практике».



На первом педагогическом совете в этом учебном году была использована новая, для нашего коллектива, форма подведения итогов летней оздоровительной работы «Методический аукцион».

Педагоги представляли реализованные проекты, как продавцы, раскрывая все сильные стороны своего проекта и интересные мероприятия. Для презентации «товара» использовали компьютерные презентации и выставки методических материалов.

Остальные педагоги на карточках показывали цену «товара», наиболее понравившимся материалом педагоги обменялись. После игры можно было сделать вывод, чьи материалы получили наибольшее одобрение коллег.

Эта же форма «Аукцион» использовалась для подведения итогов конкурса «Методическое пособие - лепбук»



Мастер классы в нашем учреждении организуются постоянно. Это активная форма творческой самореализации педагога, когда педагог-мастер передаёт свой опыт слушателям путём прямого и комментированного показа приёмов работы. Его основная цель- знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Основные задачи мастер класса:

- создание условий для профессионального общения, самореализации и стимулировании роста творческого потенциала педагогов
- повышение профессионального мастерства и квалификации педагогов.
- распространение передового педагогического опыта.
- внедрение новых технологий обучения и воспитания.

Были проведены мастер-классы на темы: «Использование нетрадиционных техник в ИЗО», «Использование ИКТ в ДОУ», «Здоровьесберегающие технологии в ДОУ».



Опыт проведения мастер-класса позволил сделать вывод о его эффективности. Все педагоги отметили, что научились определять степень достижения поставленных целей, выявлять определённые недостатки в своей работе.

Особое место среди современных форм работы с педагогами стало корпоративное обучение. На протяжении ряда лет отмечалась низкая компетентность педагогов в овладении информационно-коммуникативными технологиями. На протяжении этих лет педагоги под руководством заведующего, старшего воспитателя обучались навыкам работы с компьютером и это дало свои результаты, а именно: педагоги

- умеют создавать графические и текстовые документы,
- активно используют информационно-коммуникативные технологии в образовательном процессе
- владеют программой PowerPoint для создания мультимедийных презентаций
- владеют способами и методами применения компьютерных технологий в работе с детьми и родителями.
- умеют создавать свои электронные ресурсы.

Одной из результативных форм методической работы с педагогическими кадрами является семинар-практикум - особая форма организации самостоятельной, познавательной деятельности участников. Основная цель их проведения - обновление теоритических знаний, совершенствование навыков и развитие практических умений в связи с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. Введение новых формулировок в характеристику образовательного процесса дошкольного учреждения требует компетентных и убедительных разъяснений для всех педагогов коллектива. Правильно спланированные занятия семинара практикума помогли воспитателям разобраться в вопросах здоровьесбережения. При подготовке к данному мероприятию обеспечила изучение педагогами нормативно-правовых документов, проблем практики, новинок методической литературы и статей в журналах, освещающих опыт работы в данном направлении. Таким образом эффективно организованная система методической работы является важным звеном в непрерывном, профессиональном образовании педагогов, цель которого- организовать его с максимальной пользой для

каждого воспитателя в соответствии с его запросами, целенаправленно используя методические возможности ДОУ.

Еще одна из форм методической работы это организация смотров – конкурсов, которые планируются относительно задач годового плана работы. Педагоги детского сада принимали участие конкурсах, что способствует активизации работы педагогов по внедрению в работу новых технологий, выявление положительного опыта, развитию творческого потенциала, развитию режиссерских умений и навыков, стимулирование творческого поиска. В нашем ДОУ прошли смотры – конкурсы «Создание развивающей среды», «Лучший центр по безопасности дорожного движения», «Лучший центр патриотического воспитания», «Лучший физкультурный центр».

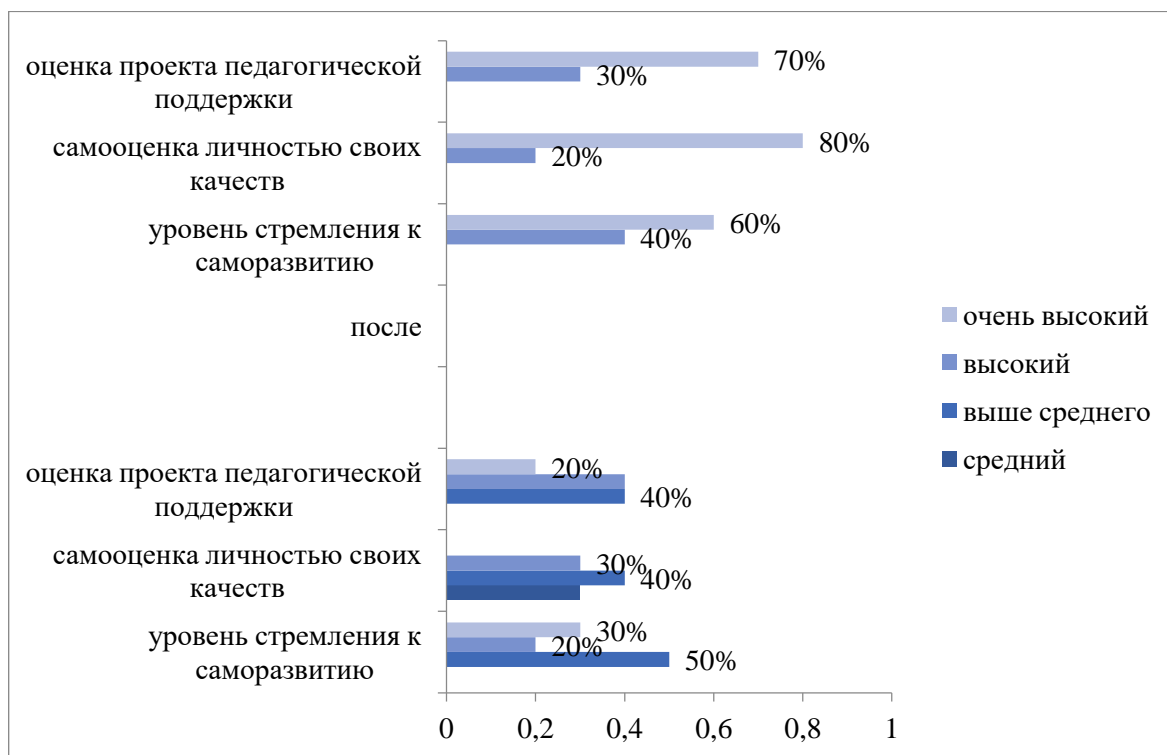


### Результативность опыта

Для оценки результативности проведенной работы продиагностировала педагогов на предмет саморазвития и профессионально-педагогической деятельности педагогов. Как свидетельствуют полученные данные, у педагогов появилась уверенность в своих силах, возросла способность к самоуправлению,

они овладели новыми методами и приемами, которые стали активно использовать в своей деятельности, научились аккумулировать опыт самообразовательной деятельности коллег.

Насколько изменились показатели по методике «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л.Н. Бережнова) мы можем наглядно наблюдать на рисунке.



Динамика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности педагогов, %

Как свидетельствуют полученные данные, уровень саморазвития у педагогов после введения инновационной деятельности стал высоким и очень высоким (результаты вверху диаграммы).

Использование разнообразных форм работы дало определенные результаты:

- положительная мотивация педагогов к профессиональному росту отмечается в создании предметно-развивающей среды в группах (на 40%);
- рост активности в подготовке различных методических мероприятий (55%);
- курсовая подготовка за три года увеличилась на 60%;
- увеличились совместные разработки и реализации проектов с детьми (50%);
- количественное соотношение полученных квалификационных категорий у педагогов также претерпело изменение в сторону повышения (30%);
- мониторинг качества образования воспитанников показал позитивную динамику в освоении программы по всем ее разделам;
- удовлетворенность родителей работой ДОО повысилась, о чем показал опрос (100% удовлетворены деятельностью).

Систематизация мероприятий по работе с педагогами позволила изменить и усовершенствовать содержание образовательного процесса, а также планирование деятельности организации.

Программно-методическое обеспечение деятельности педагогов в связи с выбранными приоритетными направлениями позволило уже на первоначальном этапе осуществлять первичное оценивание качества методического материала.

На протяжении всей работы учитывались уровень профессиональной компетентности педагогов, их психологическая готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Внедрение в работу коллектива ДОО новых методических инноваций способствовали разработке новых педагогических разработок и активным их внедрением в образовательный процесс. Педагоги разработали несколько проектов в направлении развития креативного мышления у воспитанников через нетрадиционные методы рисования, аппликации, использования элементов сказкотерапии.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Стоит отметить, что в основе организации работы старшего воспитателя с педагогами ДОО в режиме инновационной деятельности предполагается постоянное тесное педагогическое взаимодействие как внутри коллектива, так и за его пределами.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечила непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носила опережающий характер и отвечала за развитие и совершенствование работы с детьми в инновационном режиме, в соответствии с новыми достижениями в психологической и педагогической науке. Поэтому методическая работа в первую очередь была ориентирована на изменения содержательных основ деятельности воспитателя, а также своевременную помощь педагогам.

Систематизация мероприятий по работе с педагогами позволила изменить и усовершенствовать содержание образовательного процесса, а также планирование деятельности учреждения.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его

образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Таким образом, использование активных форм и методов работы с педагогами помогает повысить уровень профессиональной компетентности педагогов. Инновационные подходы к управлению методической работой способствуют формированию у воспитателей интереса к современным технологиям, выработке у них устойчивого педагогического мышления, повышают уровень качества организации воспитательного процесса и сплачивают коллектив педагогов. У педагогов значительно повышается мотивация к повышению квалификации, трансляции своего педагогического опыта на различных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском).

#### Список литературы

1. Волобуева Л. М., Миренко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ
2. Белая К. Ю *«Методическая деятельность в ДОО в соответствии с ФГОС ДО»*, М., ТЦ «Сфера», 2015
3. Майер *«Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ»*, М., ТЦ «Сфера», 2012
4. Чеменева А. А., Вербовская Е. В., Попова В. Р. «Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО», Журнал *«Нижегородское образование»* № 3. 2015, с. 109-116
5. Тимофеева Л. Л. *«Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ»*. Учебно-методическое пособие. Выпуск 1. *«Компетентностный подход в дошкольном образовании»*, М., «Педагогическое общество России», 2013



**Диагностическая карта возможностей и затруднений педагогов  
МКДОУ: д/с №1**

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Воспитатель: \_\_\_\_\_

	<b>Раздел деятельности</b>	<b>Имею опыт, могу поделиться</b>	<b>Имею недостаточный опыт, хочу научиться</b>	<b>Не имею опыта, хочу научиться</b>
	Знание ФГОС ДО			
	Знание примерной программы «От рождения до школы» и ее применение в работе с детьми			
	Знание программы «Безопасность» и ее применение в работе с детьми			
<b>4 Работа с детьми по образовательным областям:</b>				
	Физическое развитие			
	Познавательное развитие			
	Речевое развитие			
	Художественно-эстетическое развитие			
	Социально-коммуникативное развитие			
	Проведение мониторинга интегративных качеств дошкольников (диагностика знаний, умений и навыков детей)			
	Организация игровой деятельности			
	Закаливающие мероприятия			
	Организация оптимальной двигательной активности			
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности			
	Работа по экологическому			

0	воспитанию детей, экспериментирование			
1	Обучение грамоте			
2	Развитие элементарных математических представлений			
3	Развитие историко- географических представлений			
4	Вопросы этики. Этикет			
5	Театральная деятельность			
6	Приобщение к национальным истокам			
7	Приобщение к искусству. Музейная педагогика			
8	Взаимоотношения детей и взрослых			
9	Создание благоприятного микроклимата в группе			
0	Создание благоприятного микроклимата в коллективе			
1	Создание развивающей среды в группе			
2	Организация продуктивной деятельности, практического труда			
3	Установление взаимоотношений с родителями воспитанников. Организация работы с родителями			
4	Организация досуга с детьми			
5	Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми:			
	- совместная деятельность			
	- самостоятельная деятельность			
6	Знание и проведение дидактических игр			
	Педагогика			

7	сотрудничества			
8	Нравственное воспитание			
9	Оказание первой медицинской помощи			
0	Умение организовать детей перед деятельностью			
1	Правовое воспитание дошкольников			
2	Установление взаимоотношений с коллегами			
3	Проведение прогулки. Разнообразие методов			
4	Нетрадиционные формы работы с детьми			
5	Изобразительная деятельность с детьми			

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ****соответствия педагога профессиональному уровню**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Место работы \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Для оценки содержания качества работы педагогу необходимо проанализировать, что и как он делает, каких результатов достигает.

Сбор данных для оценивания осуществляется путём «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных, могут быть использованы также результаты аттестации.

Трудовые функции педагога, отраженные в профессиональном стандарте, оценить, используя 5-ти балльную шкалу.

5 - очень высокая степень выраженности, указанной в утверждении трудовой функции. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует трудовым действиям педагога. Ответ - «да».

4 - высокая степень выраженности трудовой функции. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда трудовые действия педагога не соответствуют утверждению. Ответ - «скорее да, чем нет».

3 - средняя степень выраженности трудовой функции. В некоторых ситуациях трудовые действия педагога соответствуют утверждению, в некоторых — не соответствуют. Ответ - «среднее значение».

2 - слабая степень выраженности трудовой функции. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Трудовые действия педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ - «скорее нет, чем да».

1 - трудовая функция не представлена в деятельности педагога. Трудовые действия не соответствуют содержанию утверждения. Ответ - «нет».

Значение показателя соответствия педагога профессиональному уровню определяется в зависимости от его квалификационной категории:

не имеющие квалификационную категорию - от 56 до 63 баллов;

аттестованные на первую квалификационную категорию - от 64 до 71 баллов;

аттестованные на высшую квалификационную категорию - от 72 до 80 баллов.

### ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ

Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»	оценка			
1.Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы				
2. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования				
3.Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды				
4.Планирование и проведение учебных занятий				
5.Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению				
6.Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися				
7.Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей				
<b>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</b>				
8. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используемых как на занятии, так и во внеурочной деятельности				
9. Определение и принятие четких правил поведения				

обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации				
10. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)				
11. Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации				
12. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
13. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка				
<b>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</b>				
14. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью				
15. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
16. Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума				