

## «Система методической работы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ»

Утверждение и введение в действие ФГОС ДО, разработка и реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО предъявляет к педагогическим кадрам соответствующие требования: к их профессионально – педагогической компетентности и уровню профессионализма, создает необходимость в разработке системы методических мероприятий, направленных на реализацию педагогами стандарта.

В качестве показателей готовности воспитателей к развитию своей профессиональной компетентности мы выделили: **(СЛАЙД 2)**

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;
- адаптивность к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с появлением изменений в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг);
- способность осваивать новые профессиональные компетенции, обновлять формы и методы педагогической деятельности;
- умение анализировать собственную профессионально-педагогическую деятельность и перестраивать ее на основе освоения новой учебной и научной информации;
- умение решать профессиональные педагогические задачи не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации.

Соответственно, качественно осуществлять воспитательно-образовательный процесс может только педагог, способный к внедрению инноваций, постоянно повышающий уровень своего профессионального мастерства.

**(СЛАЙД 3)** Для получения объективной информации о способностях к обучению, саморазвитию и самореализации мы применили методику В.И. Зверевой, Н.В. Немовой «Оценка уровня готовности педагога к развитию». По итогам вводной диагностики было выявлено, что высоким уровнем способности к развитию (активное развитие) обладают 26% педагогов; средним уровнем (отсутствие системы, не сложившееся развитие) – 49%; низким уровнем (остановившееся развитие) – 25%.

Среди факторов, препятствующих профессиональному развитию, были выделены: недостаток свободного времени, собственная инерция, ограниченные ресурсы.

Стимулирующими факторами являются: обучение на курсах повышения квалификации, пример и влияние коллег, внимание к данной проблеме руководителя Учреждения, новизна деятельности, возможность получения признания в коллективе.

Проведённое анкетирование показало, что большинство педагогов используют традиционные приемы, методы и формы работы с детьми.

Отмечается частичная готовность педагогов к инновационной деятельности - 67%.

Педагоги чувствуют необходимость коррекции и перестройки своей работы, отмечают желание отказаться от стереотипов в педагогической деятельности. Выявлено стремление к освоению методов педагогического исследования и использование опыта творческой деятельности педагогов.

**(СЛАЙД 4) Были определены следующие проблемы:**

<b>Проблемы</b>	<b>Пути решения</b>
Психологические – эмоциональное выгорание педагогов, сопротивление, низкая мотивация.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Тренинги по профилактике эмоционального выгорания педагогов</li><li>• Возможность карьерного роста педагогов</li><li>• Использование «эффективного контракта» для обеспечения оптимального распределения фонда оплаты труда с учётом показателей качества результативности и эффективности труда педагога.</li></ul>
Методические - консерватизм педагогических кадров (неготовность к нововведениям, сопротивление), несформированность профессиональных компетенций.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Использование «эффективного контракта» для обеспечения оптимального распределения фонда оплаты труда с учётом показателей качества результативности и эффективности труда педагога.</li><li>• Развитие системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников</li><li>• Формирование системы распределённого лидерства на всех уровнях современной образовательной организации, как важнейшего фактора её успешного функционирования.</li><li>• Создание модели методической службы</li></ul>

**Модель методической службы нашего Учреждения. (СЛАЙД 5)**

Цель которой: Создание системы для повышения профессионального уровня каждого педагога и эффективного развития ребенка в условиях реализации ФГОС.

Основной инновационный вектор методической службы нашего Учреждения - качество образования как стратегия повышения профессионализма педагогов.

Идеология стандарта - «детоцентризм» - это идеология возвращения детства детям, идея детоцентризма предполагает вращение всего вокруг ребенка, поэтому ребёнка в модели мы обозначаем как результат.

На достижение результата работают следующие компоненты:

1. Создание условий развития ребенка, открывающих возможности для его позитивной социализации, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности (участники образовательного процесса). Детский сад - открытая образовательная система: с одной стороны, педагогический процесс становится гибким, свободным, гуманным со стороны педагогического коллектива, с другой педагоги ориентируются на сотрудничество и взаимодействие с родителями.

2. Ресурсы, в которые входят: (СЛАЙД 6)

- Кадровый потенциал: использование в образовательной деятельности современных форм и технологий, непрерывность образования, лидерство.

- Научно-методическое обеспечение: обеспечение специальными периодическими изданиями, программы и пособия, обеспечивающие реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, парциальные и авторские программы по направлениям развития ребенка-дошкольника).

- Материально-техническое оснащение: структура предметно-развивающей среды с позиции требований ФГОС ДО.

- Информационное сопровождение: сопровождение процесса с учетом современного уровня развития информационно - коммуникационных технологий, обеспечение доступа к сети интернет.

3. Направления деятельности. (СЛАЙД 7)

№	Направления методической службы	Содержание
1.	Информационная деятельность	1.Изучение, накопление информации о состоянии и результатах профессиональной деятельности педагогических работников. 2. Подготовка проектов приказов, регламентирующих введение ФГОС ДО, внесение необходимых изменений и дополнений в локальные акты. 3. Изучение информационно-методического рекомендаций ИМЦ, журналов «Старший воспитатель», «Управление ДОУ», «Практика управления ДОУ», Изучение информации на сайтах Министерства образования РФ и Республики Коми. Комплектование МДОУ «Д/с №21» методическими пособиями с учетом утвержденной ООП ДО. 4. Информирование родительской общественности по вопросам введения ФГОС дошкольного образования. 5.Размещение на сайте ОО информации о подготовке к введению ФГОС ДО.

2.	Аналитическая деятельность	<p>1. Анализ состояния образовательной и методической работы в Учреждении в условиях перехода на ФГОС ДО. - анкетирование «Уровни компетенции педагога Учреждения» и анализ затруднений педагогов в вопросах реализации ФГОС ДО. (май 2015)</p> <p>3. Мониторинг освоения основной образовательной программы Учреждения – педагогическая диагностика (сентябрь, май)</p>
3.	Организационно-методическая деятельность (СЛАЙД 8)	<p>1. Создание рабочей группы по подготовке введения ФГОС ДО и обеспечение условий деятельности творческих групп по различным аспектам ФГОС ДО.</p> <p>2. Консультации для педагогов «Основные составляющие профессиональной компетентности педагога»; «ФГОС ДО»; «Комментарии к ФГОС ДО»; «Психолого – педагогические требования к развивающей предметно – пространственной среде в соответствии с ФГОС ДО»; «Рабочая программа педагога ДОУ, как инструмент реализации ООП ДО»; «Развитие профессиональной компетентности педагогов через углубленное изучение вопросов по внедрению ФГОС ДО», Планирование образовательного процесса в рамках ФГОС ДО».</p> <p>3. Тренинг «Профилактика синдрома эмоционального выгорания «Люби себя» - «Путешествие по планете ФГОС»</p> <p>4. Тематические выставки методической литературы по темам педсоветов: «Обновление содержания дошкольного образования в контексте ФГОС ДО»; «ФГОС ДО – ориентир развития системы дошкольного образования»; «Современные педагогические технологии в ДОУ»; «Организация поисково – познавательной деятельности в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО».</p> <p>5. Организация педагогических советов в Учреждении, через коллективное решение проблемных ситуаций, групповые дискуссии, мозговые штурмы; тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений, деловые и интеллектуальные игры «Что? Где? Когда?», «Слабое звено».</p> <p>6. Обобщение педагогического опыта - «Игра как средство образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС», «Современные педагогические технологии»</p> <p>7. Взаимодействие Учреждения с социальными партнёрами.</p> <p>8. Организация участия педагогов в профессиональных конкурсах и конференциях на разных уровнях.</p> <p>9. Организация сетевого взаимодействия педагогов и ОО по различным аспектам реализации ФГОС ДО.</p> <p>10. Организация повышения квалификации педагогов по проблеме введения ФГОС ДО, современным образовательным технологиям, работе с родителями (законными представителями), «Подготовка портфолио для аттестации на первую и высшую категории», «Организационные и технологические основы оценки индивидуальных образовательных достижений детей в соответствии с ФГОС»,</p>

		<b>11.</b> Организация дистанционного обучения педагогов, в том числе в форме вебинаров и вебконференций.
<b>4.</b>	Экспертно-оценочная Деятельность <b>(СЛАЙД 7)</b>	1. Организация и проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности. 2. Экспертиза рабочих программ педагогов и специалистов Учреждения 3. Экспертиза продуктов деятельности творческих групп.
<b>5.</b>	Планово-прогностическая деятельность	Перспективное и текущее планирование. Прогнозирование результатов.

#### 4. Формы работы:

- коллективные **(СЛАЙД 9)** (педагогический совет, семинар-практикум, тренинг, педагогический КВН, Мозговой штурм, деловая игра, круглый стол, дискуссия, педагогический тренинг, семинар, аукцион инновационных открытий, педагогическая мастерская)

- групповые **(СЛАЙД 10)** (консультации, коллективные просмотры педагогического процесса, семинары – практикумы, семинары, консультации, работа творческих групп, проектные команды)

- индивидуальные **(СЛАЙД 11)** (беседы, индивидуальные консультации, наставничество, взаимопосещения, самообразование)

Для реализации данной модели использовали современные, активные формы работы, с учетом дифференцированного подхода к профессиональной компетентности педагогов.

В Учреждении реализуется целевой проект «Современный воспитатель». Данный проект реализуется с 2017 по 2020 год

Назначение данного проекта – определение стратегического и тактического плана действий по созданию условий для формирования коллектива единомышленников, профессионального и личностного роста педагогов Учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Проект реализуется в 3 этапа:

1. Организационно-подготовительный
2. Развивающий
3. Аналитическо-информационный

В соответствии с данным проектом педагоги Учреждения условно поделены на три уровня: **(СЛАЙД 12)**

**Первый уровень - «Школа молодого педагога» - 16%** (группа молодых специалистов, испытывающих трудности вхождения в профессию).

Работа с молодыми педагогами - это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому при общении применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, лекции с ошибками, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию.

В состав «Школы молодого педагога» входят молодые педагоги со стажем работы до 5 лет. Они активно развиваются и показывают высокую результативность не только в рамках своей образовательной организации, но и в рамках муниципалитета и Республики.

Педагоги выступают в Республиканских конкурсах, где представляют свой наработанный, накопленный опыт.

Молодые педагоги успешно проходят аттестацию.

**На организационно-подготовительном этапе** проводилось изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи, изучение профессиональной компетентности начинающего педагога, ознакомление с нормативно-правовыми документами, оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении ООД (посещение ООД у опытных педагогов), оказание методической помощи (подбор методической литературы, консультирование по возникающим вопросам).

**На развивающем этапе** с педагогами проводятся семинары-практикумы, консультации, оказание помощи при выборе тем по самообразованию, включение педагогов в работу методических объединений, открытые показы мероприятий педагогам второго уровня «Методическая лаборатория», отчёты по теме самообразования, участие в конкурсе «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют».

В Учреждении проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми педагогами, адаптационный период проходит уверенно, повышается уровень профессиональной подготовки, и главное, педагоги убеждаются в правильном выборе своей профессии. Поэтому работа по развитию профессиональной компетентности и активности педагогов продолжается.

**Второй уровень. «Методическая лаборатория» - 48%** (группа педагогов, имеющих внутреннюю потребность к самообразованию, но требующие целенаправленной методической поддержки).

Данная группа педагогов, ищет что-то новое, разрабатывает и апробирует.

**На организационно-подготовительном этапе** проводилось изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи, изучение профессиональной компетентности педагога, ознакомление с нормативно-правовыми документами, оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении ООД (посещение ООД у опытных педагогов), оказание методической помощи (подбор методической литературы, консультирование по возникающим вопросам).

**На развивающем этапе** проводятся семинары-практикумы, деловые игры, консультации, апробирование формы работы «Ярмарка педагогических идей», оказание помощи при выборе тем по самообразованию, включение педагогов в работу методических объединений, открытые показы мероприятий педагогам третьего уровня «Педагогическая мастерская», отчёты по темам самообразования (презентация методического продукта), участие в конкурсе «Воспитатель года», конкурсе методических разработок, образовательных проектов, выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях (защита проектов,

конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, педагогических советах, публикации и т.д.

**Третий уровень.** Создание профессионального объединения педагогов по интересам «Педагогическая мастерская» - **28%** (группа педагогов с квалификационной категорией, имеющих большой педагогический стаж).

Данная группа педагогов работает непосредственно над внедрением, обобщением передового педагогического опыта.

**На организационно-подготовительном этапе** проводилось изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи, изучение профессиональной компетентности педагога, ознакомление с нормативно-правовыми документами, оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении ООД (посещение ООД у опытных педагогов), оказание методической помощи (подбор методической литературы, консультирование по возникающим вопросам).

**На развивающем этапе** проводятся семинары-практикумы, деловые игры, консультации, педагоги составляют различные картотеки, в том числе и электронные, апробирование формы работы «Ярмарка педагогических идей», оказание помощи в выборе темы самообразования, включение педагогов в работу методических объединений, открытый показ мероприятий группе педагогов первого и второго уровня, отчёты по теме самообразования (презентация методического продукта), участие в конкурсе «Я – мастер своего дела», «Воспитатель года», конкурсе методических разработок, образовательных проектов, выявление, обобщение, апробирование и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях.

Итак, педагогический коллектив нашего учреждения разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Поэтому в методической работе используется индивидуально-ориентированный подход, позволяющий развивать творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.

Во время проведения педсоветов в новом режиме у некоторых педагогов проявились психологические трудности - неготовность к смене парадигмы поведения. Педагогам сложно было открыто высказывать своё мнение, аргументировать и предлагать свои идеи. Поэтому как вхождение в деятельность используем метод игрового моделирования, который повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем, а на завершающем этапе обязательно проводим рефлекссию с помощью разных активных методов, что даёт нам возможность более качественно проанализировать мероприятие и скорректировать дальнейшую работу.

Для отслеживания за деятельностью педагога (изменения как личности, как профессионала) и выстраивания индивидуальной траектории разработали индивидуальные карты развития профессиональной компетентности педагога. **(СЛАЙД 13)**

При использовании в работе комментируется каждый критерий и согласуется с педагогами. Имеется возможность получения целостной картины развития профессиональной компетентности педагога, через метод наблюдения. Но бывают определённые недостатки, влияющие на результаты наблюдения личностных особенностей (установку, интересы, психические состояния) исследователя, в результаты могут вноситься субъективные оценки наблюдателя.

Наиболее эффективный путь профессиональной компетентности педагогов - это самообразование.

Темы по самообразованию связаны с задачами, решаемыми Учреждением или с приоритетным направлением деятельности педагога. Основными критериями самообразования педагогов являются: эффективность профессиональной педагогической деятельности, творческий рост педагогов, внедрение новых педагогической технологий в образовательный процесс Учреждения.

**(СЛАЙД 14)** Форма отчетности разнообразна: выступления на педсоветах и методических неделях, открытые показы непосредственной образовательной деятельности, мастер-классы на разных уровнях, семинарах –практикумах, выступления перед родителями.

В течение года, в целях повышения своего педагогического уровня педагоги участвуют в заседаниях на муниципальном уровне в ОМП, ГМО, где наши педагоги активно делятся своим наработанным опытом.

С введением ФГОС у педагогов возникла проблема по составлению комплексно-тематического планирования по образовательным областям, в связи с нехваткой методического материала. Поэтому организована работа творческих групп: по развитию речи, социально-коммуникативному развитию, по математическому и экологическому развитию. Руководителями групп являются педагоги с активной позицией саморазвития.

Использование новых современных активных форм работы побуждает воспитателей выработать собственный стиль педагогической деятельности, при организации взаимодействия с родителями.

В результате родители стали заинтересованными и полноправными участниками образовательного процесса. Сотрудничество семьи и детского сада предусматривает «прозрачность» деятельности дошкольного учреждения, поэтому вся информация о проводимых мероприятиях размещается на сайте детского сада. Включаем родителей в процесс общественного образования путем организации семейных мероприятий: музыкально-игровые досуги, интерактивные игры, ток-шоу, творческие выставки и конкурсы и т.д. **(СЛАЙД 15)**

Родители вместе с детьми участвуют в мероприятиях: «Велогонки», «Весёлые эстафеты», Всероссийский день бега «Кросс наций», массовой лыжной гонке «Лыжня России».

Результаты анкетирования в мае 2018г. показали: 92% - родителей удовлетворены деятельностью Учреждения, 8 % родителей не могут скоординировать свои ответы.

Уже стало доброй традицией организовывать субботники по благоустройству территории Учреждения.

Итак, родители являются активными участниками образовательного процесса. И это очень важно, не только для установления доверительных отношений, но и для успешного развития и воспитания наших детей.

При организации данной модели методической службы увеличилось число педагогов, заинтересованных в творчестве и инновациях, удовлетворённых собственной деятельностью. Появилась заинтересованность в повышении квалификации, самообразовании. Снизился процент педагогов с самовыгоранием. **(СЛАЙД 16)**

Будем продолжать работу методической службы развивая инновационные потенциалы педагогов, повышая их стремление к самосовершенствованию и творческим достижениям.

Наши перспективы: **(СЛАЙД 17)**

1. Создание условий для повышения профессионального роста через внедрение разработанной модели методической службы по вопросам ФГОС ДО с использованием дифференцированного подхода.
2. Повышение мотивации педагогов через прохождение аттестацию на квалификационную категорию и участие в конкурсах профессионального мастерства на всех уровнях.
3. Совершенствование форм взаимодействия с родительской общественностью.
4. Повышение имиджа образовательной организации в образовательном пространстве муниципалитета и республики.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**



