

«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:

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

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>

		11. Организация дистанционного обучения педагогов, в том числе в форме вебинаров и вебконференций.
4.	Экспертно-оценочная Деятельность (СЛАЙД 7)	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.
5.	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!

