Аналитический отчет

за межаттестационный период

Тема: «Методическая работа как средство повышения

профессиональной компетентности педагогов ДОУ»

Выполнила: старший воспитатель

Кулик Юлия Николаевна

пгт. Дружинино 2020г.

 **Оглавление**

Введение 2

Аналитическая часть 6

1.1 Анализ результатов педагогической деятельности за межаттестационный период 6

1.2 Анализ условий достижения результатов за межаттестационный период 15

Проектная часть 21

Заключительная часть 24

Список литературы 25

Приложения 26

 **Введение**

Образовательная стратегия закона «Об образовании в РФ» и ФГОС ДО ориентирует дошкольных работников на освоение новых профессиональных компетенций, что, в свою очередь, провоцирует возникновение такого стратегического направления работы с [педагогическими кадрами](http://www.pandia.ru/text/category/kadri_v_pedagogike/), как непрерывное совершенствование уровня профессионального мастерства педагогов, являющегося одним из условий качества обучения и воспитания дошкольников. Сегодня профессиональное мастерство работников дошкольных образовательных учреждений, реализуемое в их [профессиональной деятельности](http://www.pandia.ru/text/category/professionalmznaya_deyatelmznostmz/), становится особенно значимо для ДОУ, работающего в режиме развития. На первый план сегодня выходят такие личностные и профессиональные качества и компетенции воспитателя:

четкое [видение](http://www.pandia.ru/text/category/videnie/) современных задач [дошкольного образования](http://www.pandia.ru/text/category/doshkolmznoe_obrazovanie/); ценностное отношение к ребенку, культуре, творчеству; гуманная педагогическая позиция; умение заботиться о сохранении духовного и физического здоровья детей; проявление заботы о развитии индивидуальности каждого ребенка; умение создавать и постоянно обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду; умение работать с содержанием обучения и разнообразными педагогическими технологиями, придавая им личностно-смысловую направленность; умение осуществлять экспериментальную деятельность по внедрению новых подходов и технологий; способность к самообразованию.

Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Эти качества специалиста могут развиваться только в условиях творчески, проблемно и технологично организованного образовательного процесса в дошкольном учреждении. Одной из важных составляющих инновационной культуры педагога является профессиональная компетентность педагога.

Современная система образования, ориентированная на компетентностный подход, требует непосредственного [вовлечения](http://www.pandia.ru/text/category/vovlechenie/) педагогов в активную [познавательную деятельность](http://www.pandia.ru/text/category/obrazovatelmznaya_deyatelmznostmz/) с применением активных и интерактивных методов и приемов передачи информации, которая полностью осваивается, поддерживается и в дальнейшем используется в непосредственной практической деятельности.

**Актуальность темы** – возросший интерес к повышению уровня профессионализма и мастерства педагогов.

**Противоречие** – между необходимостью повышения эффективности образовательного процесса и недостаточным сопровождением педагогов по формированию и развитию навыков и компетенций, необходимых для [инновационной деятельности](http://www.pandia.ru/text/category/innovatcionnaya_deyatelmznostmz/).

**Проблема** – поиск оптимальных путей повышения уровня педагогической компетентности педагогов ДОУ.

**Тема** – «Методическая работа как средство повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ».

**Объект** – процесс развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

**Предмет** – организация методической работы, направленной на повышение профессиональной компетенции педагогов ДОУ.

**Цель** – формирование повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ средствами методической работы.

**Гипотеза** – методическая работа будет средством повышения профессиональной компетентности педагогов, если:

- определены критерии профессиональной компетентности педагогов ДОУ;

- разработан комплекс методических мероприятий, созданы условия направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов;

- работа с педагогами ведется с учетом их личностных особенностей, опыта работы и уровня педагогической компетентности.

**Задачи:**

создать педагогические условия для повышения профессиональной компетентности и мастерства, проявления творчества и способностей педагогами ДОУ;

сформировать позитивное отношение и готовность к инновационной деятельности, осуществляемой в ДОУ;

 сформировать творческий потенциал, развитие креативности педагогов: умение продуцировать идеи, анализировать, выбирать оптимальное решение.

В своей работе использовала методические пособия  авторовБелой К.Ю., Загвязинского В.И., Кудрявцева В.Т., Сыпченко Е.А., Кузнецовой А.Б., Гулидовой Т.В., Тавберидзе В.А. и других из серии «Библиотека руководителя ДОУ». Проблема профессиональной компетентности педагога дошкольного образования рассмотрена в трудах:Майера А.А., Лукьяновой М.И., Печеркиной А.А., Умниковой Е.Л., Яковлевой Г.В. и другими). Ряд исследователей (Анцыферова Л.И., Варданян Ю.В., Колесникова И.А., Маркова А.К. и другие) определяют содержание профессиональной компетентности, выделяя психологические, педагогические, социальные условия ее становления. Они рассматривают ее:

как совокупность профессиональных свойств (Л.И. Анцыферова);

как способность реализовать на определенном уровне профессионально должностные требования (И.Г. Климович);

как профессиональное самообразование (А.К. Маркова). В большинстве случаев термин компетентность употребляется для выражения достаточного уровня квалификации и профессионализма специалиста.

  На основе анализа и самоанализа деятельности педагогов, диагностик уровня их профессиональных умений, был определен [дифференцированный](http://pandia.ru/text/category/differentciya/) подход к выбору содержания  и формы оказания помощи каждому педагогу. В работе использовала методы активного обучения, в результате которых педагоги получали не готовые знания, а «добывали» их в процессе самостоятельного изучения новинок литературы, сравнения и анализа разных точек зрения на проблему, решения проблемных ситуаций, кроссвордов. Это обеспечило более осознанный подход к изучаемому материалу, поддерживало интерес, стимулировало творческую активность педагогов.

 **Аналитическая часть**

**1.Анализ результатов педагогической деятельности за межаттестационный период**

В межаттестационный период методическую работу осуществляла с 12 педагогами МКДОУ детского сада № 52. В аналитическом отчете представлены результаты работы за 1 год.

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.

Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходиться 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. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришла к выводу, что 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.

Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя.

Методическое сопровождение педагогов ДОУ осуществлялось в следующих направлениях (таблица 1):

Таблица 1

Основные направления работы с педагогами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | направление | содержание |
| 1 | Диагностика компетентности | Наблюдение за деятельностью педагогов;Тестирование и анкетирование;Коллективные наблюдения;Экспресс-опросники педагогов и родителей;Самоанализ деятельности  |
| 2 | Практическое | Индивидуальная консультативная помощь начинающим педагогам;Проведение методических мероприятий (семинары, практикумы, мастер-классы) |
| 3 | Координационное | Контроль и оценка работы по обеспечению образовательного процесса и освоение воспитанниками программы, утвержденной в ДОУ |
| 4 | Организационное | Организация самообразования педагогов по выбранной методической теме;Организация курсов повышения квалификации;Организация и подготовка педагогов к выступлениям на метод.мероприятиях (в ДОУ) с целью распространения педагогического опыта;Организация взаимодействия педагогов с родителями воспитанников в вопросах участи в образовательном процессе |
| 5 | Мотивирующее | Стимулирование деятельности педагогов, поощрение за профессиональные успехи (грамоты, благодарности, премирование из стимулирующего фонда) |

 Использовались разные методы и формы в работе с педагогами:

Коллективные – семинар, открытое занятие (НОД), педагогический совет ОУ, методическая выставка, деловая игра, конкурс профессионального мастерства, школа педагогического мастерства;

Групповые – «круглый стол», творческая группа, взаимопосещения педагогами открытых занятий, методобъединения, мастер-класс;

Индивидуальные – собеседование, самоанализ, консультации, самообразование, наставничество, стажировка.

Семинары – это групповые занятия, имеющие цель повысить теоретический уровень педагогов по конкретному вопросу образовательной работы. Это одна из самых распространенных форм повышения компетентности педагогов в том или ином вопросе организации педагогического вопроса в ДОУ. Тематика семинаров связана с задачами годового плана МКДОУ, с целями программы развития МКДОУ. Семинар заканчивался выработкой рекомендаций о возможности использования в работе решений по изученной проблеме или разработкой плана дальнейшего изучения конкретных вопросов данной темы.

Семинары – практикумы пользуются большим спросом у педагогов МКДОУ для повышения их уровня практической подготовки, совершенствования практических навыков, необходимых для успешного решения педагогических задач. Работа семинаров – практикумов всегда имеет результат, которым в дальнейшем удобно пользоваться педагогам в своей практической деятельности.

 Взаимопосещения педагогами открытых занятий – это одна из самых эффективных форм методической работы, которую мы постоянно используем в своем ДОУ. Следует отметить, что наиболее предпочтительной в изменяющихся потребностях современного дошкольного образования становится возможность наглядной демонстрации конкретных, наиболее эффективных форм, методов организации педагогического процесса в ДОУ. Серьезного внимания требует подготовка педагога к показу и просмотру в виде тщательного продумывания всех компонентов: конспект, оборудование, наглядность.

Тесты и тестовые задания позволяют объективно подходить к оценке профессиональных знаний и умений педагогов, к особенностям их профессиональной деятельности и самообразования.

Консультация – форма методической работы, для которой характерна монологическая форма преподнесения новой для педагогов информации в сочетании с элементами получения обратной связи с целью своевременной диагностики уровня усвоения материала коллективом.

Методы, как «круглый стол», деловая игра, КВН, методики проведения мозгового штурма использую для рассмотрения, анализа и коллегиального решения актуальных проблем, возникающих в ДОУ.

Деловые игры способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формируют и тренируют их практические умения и навыки.

КВН как одна из модификаций деловой игры использовала эту форму в основном для уточнения и закрепления знаний у педагогов. Его организация предполагает наличие двух или нескольких команд с названиями, капитанами, жюри и награждением победителей. Объединение вопросов и заданий одной тематикой позволяет более полно охватить разные аспекты одной проблемы, расставить определенные акценты в ее решении.

Методики проведения мозгового штурма использовались чаще всего для рассмотрения конкретного вопроса, когда необходимо определить варианты и выбрать наиболее оптимальные способы его решения.

Целями собеседования являлись уточнения позиций, взглядов педагога на процесс воспитания и образования детей, выявление уровня владения им самооценкой, развития педагогической рефлексии, высказывание пожеланий, рекомендаций, направленных на совершенствование наблюдаемых аспектов педагогической деятельности.

Общий интерес к проблеме позволяет педагогам учиться друг у друга на равных, оказывать необходимую помощь, а также создавать новый продукт (методику, технологию, конспекты занятий, пособия, дидактический материал и пр.).

Результатом диагностического обследования выступило создание диагностических карт возможностей и затруднений педагогов (Приложение 1, 2, 3).

Для контроля деятельности воспитателей использовались листы самооценки с выделением компонентов анализируемого явления (Приложение 4).

Анализ контрольно-аналитической деятельности показал, что 25% педагогов испытывают трудности в планировании образовательного процесса, 25% педагогов не прошли курсы повышения квалификации, 31% - не имеют квалификационной категории.

На основе анализа было выявлено, что в МКДОУ имеется достаточно большое количество творческих педагогов, которые, занимаясь самообразованием, постоянно экспериментируя, применяя новые технологии обучения, привносят в педагогический процесс инновационные идеи, достигают высоких результатов в обучении и развитии детей. Однако они недостаточно владеют способами саморазвития и профессиональной самореализации, что в дальнейшем может привести к эмоциональному дискомфорту в профессиональной деятельности и возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Есть и другие педагоги, не столь успешные, иногда просто начинающие, которые нуждаются в особой методической помощи, способной обеспечить увлеченность, как самой профессиональной деятельностью, так и межличностным взаимодействием в процессе выполнения профессиональных обязанностей.  Если они не получат грамотной поддержки, то это может привести к снижению творческой активности, разочарованию по поводу сделанного профессионального выбора.

Противоречивым оказалось и то, что большинство педагогов чувствуют необходимость в изменении традиций в образовании дошкольников, отмечают свое желание овладеть теми или иными современными техниками и технологиями организации педагогического процесса. Однако в силу тех или иных причин не стремятся самостоятельно повышать свою компетентность в данных вопросах, оправдывая предпочтения традиционных укладов отсутствием современных подходов к организации педагогического процесса. Кроме того, педагоги предпочитают пассивно участвовать в коллективных заседаниях, не видят значимость своего профессионального роста для развития всего учреждения и повышения качества оказание образовательных услуг в целом.

Для повышения эффективности методической работы педагогического коллектива дошкольного учреждения, исходя из результатов анкетирования «Профессиональный портрет» (Приложение 1), педколлективбыл разделен на три группы.

Первая группа – 50%. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. В рамках работы этой группы изучались, отрабатывались новые формы содержания образования и соответствующие ему технологии воспитания и обучения.

Вторая группа – 25%. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организовались различные семинары по возникающим проблемам.

Третья группа – 25%. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организовано наставничество.

Полученные данные привели меня к необходимости поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Подбор дифференцированных активных и инновационных методов работы с кадрами позволило совершенствовать профессиональную компетентность педагогов.

В процессе реализации программы повышения профессионального мастерства в период с 2019 по 2020 год произошли следующие изменения: все педагоги прошли обучение или переквалификацию по специальности «Дошкольное образование»;повысили профессиональную компетентность на курсах повышения квалификации в ГАОУ ДПО СО «ИРО» г., Учебный центр “Каменный город»”, Учебный центр «Всеобуч» в 2019 году–50%, в 2020 году – 80%;повысили квалификацию на семинарах, вебинарах в 2019 году – 20%, в 2020 году- 25%.

На 2019-2020гг. педагоги имеют: высшая категория – 0%, первая категория – 62%, соответствие занимаемой должности – 7%, нет категории – 31%, так как это молодые специалисты, новые педагогические работники, которые не отработали в ДОУ двух лет.

 На 2019- 2020год высшее педагогическое образование имеют 15%, среднее специальное педагогическое – 85%.

Накопленный опыт позволил педагогам диссеминировать профессиональную деятельность путем публикаций в сети Интернет, участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в районных мероприятиях, мастер-классах, методических объединениях.

В рамках реализации «Программы повышения профессионального мастерства педагогов» методическая работа с педагогическими кадрами была ориентирована на повышение мастерства каждого педагога (2019 год – 48%, 2020 год – 50%), обобщение и развитие творческого потенциала коллектива (2019 год – 36%, 2020 год – 40%) и достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей (2019 год - 85%, 2020 год – 88%).

В результате реализации программы повышения профессионального мастерства педагоги способны:

- ставить задачи и находить способы их решения;

- находить и отбирать необходимые сведения;

- переходить от простого выполнения требований программ дошкольного образования к осуществлению полноценного и целостного развития воспитанников, формированию их компетентности в различных областях и развития их способностей, обеспечивающих успешность детей в дальнейшем обучении;

- активизировать знания детей, для участия в конкурсах различного уровня.

Все вышесказанное подтверждает, что выбирая оптимальный вариант работы и современные формы ее реализации, можно эффективно способствовать повышению профессионального мастерства педагогов, их самосовершенствованию, раскрытию творческих способностей каждого как профессионала и как личности, что свидетельствует о положительной динамике результатов представленных в диаграмме.

**Сравнительная диаграмма 2019-2020гг.**

**1.2 Анализ условий достижения результатов за межаттестационный период**

 Одним из главных **условий для формирования профессиональной компетенции педагогов** является мотивация к самореализации, и **профессиональному росту**. Я стремилась сформировать у **педагога** устойчивую мотивацию в постоянном **профессиональном саморазвитии**, приобретении новых знаний и **профессиональных умений.**

Следующим необходимым **условием для повышения профессиональной компетенции педагога** является его психологическая поддержка.

Сохранение и укрепление здоровья **педагога**, **создание** благоприятной психоэмоциональной обстановки в коллективе является залогом успешного **образовательного** процесса и успеха деятельности детского сада в целом. В нашем учреждении этому способствуют **групповые** и индивидуальные консультации, семинары, тренинги, рефлексия.

Следующим важным **условием для повышения профессиональной компетентности педагогов** является кадровое обеспечение. Эффективной работе дошкольного учреждения способствует **педагогический коллектив**, я стараюсь, чтобы работали в тесном сотрудничестве (музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, инструктор по физкультуре, учитель-логопед,  воспитатели, старший воспитатель, заведующий), но над этим нужно еще поработать.

 В нашем детском саду проходит тематический контроль, открытые просмотры, взаимопосещения **педагогов**, конкурсы детского творчества и **педагогического** мастерства мы проводим ежегодно смотры, конкурсы  «Готовность групп к новому учебному году», «Сказка на окне» которые способствуют сплочению **педагогического коллектива**, совершенствованию **педагогической компетентности**.

Используем в практике тематические недели («Сказочные вечера», «Неделя вежливости», «Территория здоровья».

Следующим важным **условием для повышения профессиональной компетенции педагогов является комплексное** учебно-методическое и материально-техническое обеспечение.

**Образовательный** процесс нашего детского сада построен на основе реализации «Основной **общеобразовательной** программы дошкольного учреждения» в соответствии с программой «От рождения до школы» под ред. Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой, в сочетании с парциальными программами: «Цветные ладошки»  И.А. Лыковой, «Юный эколог» С.Н. Николаевой, «Основы безопасности детей дошкольного возраста» Авдеева Н. Н., Князева Н. Л., Стеркина Р. Б., «Приобщение детей к истокам русской народной культуры», авторы О.Л Князева., М.Д. Махнева, использование которых дает **педагогическому** коллективу возможность творческого подхода к организации работы с детьми.

Эффективность работы по **повышению качества образования** зависит от организации плодотворного сотрудничества с семьей. Родители активно участвуют в мероприятиях проводимых в ДОУ, помогают шить костюмы для выступлений, участвуют в выставках с творческими работами, пополняют предметно-развивающую среду группы дидактическими пособиями, сделанными своими руками (массажные коврики, дидактические игры), выступают на праздничных мероприятиях.

Следующим важным **условием по повышению компетенции педагогов** является сотрудничество и координация работы с социумом.

Коллектив детского сада тесно сотрудничает с учреждениями и организациями пгт. Дружинино. В результате сотрудничества ДОУ с социальными партнерами **создана** атмосфера взаимопонимания и доверительных отношений между социумом и детским садом, родителями, **педагогами и детьми**, **создана** благоприятная эмоциональная атмосфера для роста **профессионального** мастерства всех специалистов ДОУ. Кроме этого социальное партнерство поднимает статус учреждения, что является одной из важных целей ФГОС.

Наши воспитанники ежегодно принимают участие в спортивных мероприятиях организованных спортивным комитетом Дружининского городского поселения: «Кросс наций», «Лыжня России», в 2020 году педагоги детского сада тоже приняли участие в «Лыжне России», получили пока только медали за участие; воспитанники средних и старшей группы принимают участие в конкурсе Дружининского городского поселения «Звездный экспресс», воспитанники воспитателя Ивановой О.Р. заняли первое место и выступали уже на районном фестивале «Танцевальный рай».

Реализуется с 2019 года в нашем ДОУ работа по преемственности между детским садом и школой № 6. Педагоги подготовительной к школе группы участвуют в жюри смотров-конкурсов проводимых в детском саду.

Также работа ведется и с библиотекой пгт. Дружинино.

С педагогами и воспитанниками проводились открытые мероприятия по разным [видам деятельности](http://www.pandia.ru/text/category/vidi_deyatelmznosti/):

- просмотры открытых занятий по познавательному развитию, художественно-эстетическому развитию, физическому развитию (Приложение 8);

- открытые праздничные мероприятия, утренники, развлечения.

Обучала педагогов применять [информационно-коммуникационные технологии](http://pandia.ru/text/category/informatcionnie_tehnologii/) в организованных формах работы. Компьютеры стали уже привычным атрибутом современности. ФГОС отмечает широкое использование информационно-коммуникативных технологий в ДОУ как одно из условий успешного образовательного процесса. Хорошая практика для педагогов в применении ИКТ прошла во время дистанционного обучения (апрель, май 2020 года).

Также внедряла в образовательный процесс такие инновационные педагогические технологии, как здоровьесберегающие, технологии проектной и исследовательской деятельности.

В результате проделанной работы педагоги овладели элементами разных формами обобщении своего педагогического опыта, что выразилось в презентациях педагогической деятельности, мультимедийных презентациях, видеороликах. Инициатива предоставления своего опыта стала исходить от самих педагогов.

За межаттестационный период появились новые формы работы:

- «Школа педмастерства», где педагоги расширили своё информационное поле, повысили уровень информационной культуры, стали более уверены в своих знаниях;

- консультирование (дискуссия), где педагоги научились работать в коллективе, сотрудничать, создавать необходимую атмосферу для взаимодействия с детьми, передавать им коммуникативные умения и навыки;

- семинары-практикумы, где начался активный процесс освоения педагогами проектной и исследовательской технологий, они стали более компетентны в данных видах деятельности, приобрели определённые умения и навыки, в результате чего повысилось качество и результативность образовательного процесса;

- самообразование - педагоги повысили уровень самообразования, участвуя в вебинарах, олимпиадах, тестировании, 1 педагог заочно обучается в ВУЗе в магистратуре получая высшее образование по специальности «дошкольное воспитание».

В результате диагностики уровня творческого потенциала педагогов в ДОУ мы имеем следующие результата:

высокий – 50%, средний – 40%, низкий 10% педагогического коллектива (Приложение 5).

Возросла творческая активность педагогов. Самостоятельно проводятся информационно – практические занятия, семинары-практикумы, в ходе которых педагоги получают новые знания, демонстрируют свои достижения в области воспитания детей, организуют и проводят с детьми различные мероприятия в соответствии с годовым планом ДОУ, дети активно участвуют в конкурсах разного уровня.

Эффективность применения педагогами полученных знаний в практической профессиональной деятельности определяется качеством образования, что подтверждается следующими результатами: отмечается высокий уровень усвоения содержания по образовательным областям (направлениям развития) детей дошкольного возраста/

Большинство педагогов удовлетворены результатами своего труда, стали уверенно и активно участвовать в конкурсах разного уровня, по разным направлениям (Приложение 9).

Продукты инновационной деятельности педагогов ДОУ:

- разработали и провели проекты: «Занимательная сенсорика»-младшая группа Абдуллина А.А., «В гостях у сказки» - средняя группа Пономарева Е.И., «Скоро, скоро Новый год!» - средняя группа Пономарева Е.И., «Творим вместе с детьми» - старшая группа Ларькина О.Ю., «Детский сад – территория здоровья» - инструктор по физической культуре Третьякова О.В.; научно – исследовательский проект «Волшебница соль» - воспитатель старшей группы Ларькина О.Ю. с воспитанницей Машей Ж. (участвовали в всероссийском конкурсе «Первые шаги в науку 2019».

В ДОУ были созданы условия для самообразования педагогов:

- приобретение методической литературы;

- подборка диагностических и исследовательских материалов по анализу и оценке потребностей педагогов в развитии.

Результаты самообразования педагогов:

- составлен план работы по самообразованию;

- советы и рекомендации по проведению [образовательной работы](http://www.pandia.ru/text/category/vospitatelmznaya_rabota/);

- составлены перспективные планы работы с детьми (все педагоги перспективные планы составляют в электронном виде).

После теоретического изучения проблемы и разработки планов по самообразованию, был организован методический час, где педагоги имели возможность презентовать свои идеи, планы реализации, выслушать мнение коллег и при необходимости внести изменения и дополнения в свою работу. Встреча имела продуктивный характер, всем воспитателям была оказана необходимая помощь. На итоговом педсовете педагоги предоставили результаты работы по самообразованию в виде фотоотчета, презентации, видеоролика, доклада.

Данные диагностики подтвердили эффективность нашей работы (Приложение 5). Таким **образом**, **созданная** нами система работы по **созданию условий для повышения профессиональной компетенции педагогов** ДОУ эффективно способствует **повышению мастерства педагогов**, их **самообразованию**, самореализации, раскрывает творческие возможности **педагога как личности**.

Но наметились и проблемы, не у всех педагогов развита потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, умении моделировать и прогнозировать воспитательный процесс. Присутствует инертность у педагогов, особенно с большим стажем работы. Они не могут быстро перестроиться и менять уже устаревшие методы работы на более эффективные и приоритетные. У некоторых педагогов низкая мотивация участия в конкурсах, различных мероприятиях.

**Проектная часть**

Атмосфера современного детского сада должна быть насыщена разнообразными ситуациями, побуждающими детей к творческой самостоятельности, к проявлению фантазии, чтобы каждый ребенок в соответствии со своими склонностями и интересами приобрел опыт успешной творческой деятельности.

Самостоятельно дошкольник еще не может справиться со всеми этими проблемами, в этом ему должен помочь педагог, владеющий новыми педагогическими технологиями.

Педагоги в своей работе используют методы проблемного и развивающего обучения: вопросы, развивающие логическое мышление, моделирование проблемных ситуаций, экспериментирование, опытно-исследовательская деятельность, решение кроссвордов. Однако такой подход носит фрагментарный характер. А хотелось бы, чтобы такая работа была постоянной. И решить эту проблему сможет интегрированный подход к обучению, который направлен на развитие личности ребенка, его познавательных и творческих способностей. В частности, метод проектов, который актуален и очень эффективен. Он дает ребенку возможность экспериментировать, синтезировать полученные знания, развивать творческие способности и коммуникативные навыки, связан с развивающим обучением и может широко использоваться в учреждении любого типа, в любой группе детского сада. Метод проектов позволяет развивать у воспитанников умение наблюдать, общаться, уважать чужое мнение, действовать совместно с другими детьми, быть занятыми общим делом.

Но для этого необходимо обучить педагогов технологии проектирования, методикам развития творческих способностей детей. Умению привлечь на свою сторону родителей и узких специалистов.

На основании данной проблемы мной **выбрана тема:**

«Проектная деятельность как средство повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ».

Проектная деятельность педагогов ДОУ является одним из методов развивающего обучения и самообразования, направлена на выработку исследовательских умений (постановка проблемы, сбор и [обработка информации](http://pandia.ru/text/category/informatcionnie_seti/), проведение экспериментов, анализ полученных результатов) способствует развитию креативности и логического мышления; объединяет знания, полученные в ходе методических мероприятий ДОУ и на курсах повышения квалификации.

**Цель** проектной деятельности - создание условий для инновационной деятельности в ДОУ, применение педагогами знаний, умений и навыков, приобретенных в профессиональной деятельности (на интеграционной основе).

**Задачи** подготовки педагога к проектной деятельности:

развивать навыки планирования (четкого формулирования цели, определение основных шагов по достижении цели, сроков и средств); совершенствовать навыки отбора и обработки информации (выбор нужной информации и правильное ее использование);

развивать экспертно-аналитические умения (креативность и критическое мышление);

развивать прогностические умения (предполагаемый результат деятельности);

формировать позитивное отношение к проектной деятельности (инициатива, энтузиазм, обязательность в [выполнении работы](http://www.pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/) в соответствии с установленным планом и графиком).

При использовании технологий проектирования очень важно использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий:

определение актуальности проблемы и вытекающих из нее задач проектной деятельности; выдвижение проектной гипотезы; поиск проектных методов исследования (мониторинговых процедур, экспериментальных наблюдений, статистических методов); обсуждение способов оформления конечных результатов (презентаций, защиты, творческих ответов, просмотров); сбор, систематизация и анализ полученных данных; подведение итоговых, материальных результатов, их презентация (видеофильм, альбом, журнал, доклад, газета); формулирование выводов, и выдвижение новых проблем для исследования; распространение педагогического опыта (педагогические чтения, дни открытых дверей).

Разработка педагогами проектов и мини-проектов, темы, которых выбираются самостоятельно в зависимости от творческого направления деятельности. На конечном этапе деятельности проводится презентация. Целью презентации являются:

предоставление педагогам возможности для публичного выступления, самовыражения; повышение мотивации, интереса к профессиональной деятельности; престижности выполнения проектов; обучение педагогов умению презентовать свою работу; обучение педагогов технологии проектной деятельности.

Результатом проектного управления для педагогов ДОУ являются познание себя и ориентация на ценности саморазвития, качественное изменение отношений в коллективе, стремление взаимодействовать с установкой на открытость, [взаимопомощь](http://www.pandia.ru/text/category/vzaimopomoshmz/), снятие в коллективе конфликтности и раздражительности, управление технологическим процессом в зависимости от профессионального уровня коллектива.

**Заключительная часть**

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, на мой взгляд, наши направления инновационной деятельности доказывают, что использование нетрадиционных  форм  (проектная деятельность) совместно с традиционными формами взаимодействия  педагогов детского сада с социальным институтом, способствует повышению профессиональной компетентности педагогов и повышению эффективности работы с дошкольниками. При завершении инновационной деятельности по данной проблеме мы можем с уверенностью отметить, что рост активности и творческий потенциал наших педагогов ДОУ позволит работать и дальше уже по намеченному пути в системе инновации.

**Список литературы**

Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»

Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.

Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.

Голицына, Н.С. Копилка педагогических идей. Работа с кадрами [Текст]/ Н.С. Голицына – М.: Скрипторий, 2003. – 2009.

Голицына, Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении [Текст]/ Н.С. Голицына – М.: Скрипторий, 2003. – 2009.

**Статьи из сборников, журналов и газет**

Жеребятьева, С.В. Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов [Текст]/ С.В. Жеребятьева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. №10. – С. 5 – 15.

Кучергина, О.В. Структура методической службы ДОУ [Текст]/ О.В. Кучергина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. №2. – С. 10 – 21.

Медведникова, Л.Ф. Методика комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ [Текст]/ Л.Ф. Медведникова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. №10-. – С. 21 – 33.

Ноздрина, Е.И. Профессиональная поддержка педагогических кадров [Текст]/ Е.И. Ноздрина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. №6. – С. 4 – 11.

Смирнова, М.В. Модель методической службы ДОУ [Текст]/ М.В. Смирнова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. №10. – С. 7 – 11

**Приложение 1**

 **Анкета для педагогов ДОУ**

**«Профессиональный портрет»**

Уважаемые коллеги! Предлагаем вам ответить на несколько вопросов анкеты, целью которой является получение актуальной информации для повышения качества методической поддержки педагогов нашего ДОУ.

Выберите наиболее подходящие для Вас варианты ответов на предложенные вопросы и отметьте их галочкой либо предложите свой вариант.

**Фамилия имя отчество**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Стаж моей профессиональной деятельности:**

А) до 5 лет;

Б) от 5 до 10 лет;

В) от 10 до 20 лет;

Г) свыше 20 лет.

**2. Я считаю, что мне:**

А) требуется методическая помощь в организации педагогического процесса;

Б) методическая помощь требуется лишь частично;

В) не требуется методической помощи в организации педагогического процесса.

**3. Повышение квалификации для меня – это…**

А) предмет постоянной заботы: я стараюсь всегда быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, так и к ее научным обоснованиям;

Б) вопрос эпизодический: при возникновении затруднений стараюсь найти подходящее решение в передовом опыте педагогов – практиков;

В) считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для успешного решения поставленных педагогических задач.

**4. В своей работе с детьми я:**

А) использую традиционные форы и методы работы;

Б) совмещаю новые и традиционные формы и методы работы;

В) стараюсь внедрять современные подходы к организации педагогического процесса.

Если на вопрос №4 вы ответили «А» или «Б», пожалуйста, ответьте на вопрос №5. Если на вопрос №4 вы дали ответ «В», пропустите вопрос №5.

**5.Я не использую / мало использую в своей работе современные подходы (методы, приемы, технологии), потому что:**

А) традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям;

Б) хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений;

В) (свой вариант) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6. В основном для решения задач в своей педагогической практике я…**

А) чаще всего использую традиционные, наработанные методы и приемы, предпочитаю пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий;

Б) могу создать свое оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость;

В) всегда стараюсь творчески преобразовать имеющийся материал либо создаю свой.

**7. При необходимости получить методическую, практическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращусь:**

А) к заведующему, старшему воспитателю ДОУ;

Б) к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада;

В) предпочитаю решать проблемы в кругу педагогов своей группы.

**8. На методических мероприятиях в ДОУ я…**

А) активный участник: всегда стремлюсь участвовать в подготовке методических мероприятий, выступлениях перед коллегами, активных обсуждениях;

Б) оппонент: личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могу включиться в активные действия;

В) наблюдатель: предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

**9. В основном я посещаю методические мероприятия:**

А) с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного;

Б) с чувством вынужденности моего присутствия;

В) затрудняюсь ответить.

**10. В данный момент я:**

А) хорошо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ;

Б) слабо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ.

**11. Я могла бы поделиться опытом работы по следующим направлениям педагогической деятельности:**

**Приложение 2**

**Шкала профессиональной компетенции**

**педагогических кадров ДОУ**

**Высокий уровень:**

для педагога характерны стремление к исследовательской деятельности; ярко выраженное чувство нового. Он стремится к творческому преобразованию опыта на основе актуальных потребностей. Доминирующими внутренними мотивами педагога становятся такие, как личностный, профессиональный рост, возможность экспериментирования, творчество, самовыражение, стремление продемонстрировать свои способности, уровень собственных достижений, проявить инициативу. Можно адекватно оценить свои успехи и неуспехи в том или ином виде деятельности.

**Средний уровень:**

для педагога характерны позиция «Я умею», выражающаяся в готовности к работе, владении учебным материалом и методиками, способность к объективному анализу теории и практики воспитания и обучения. Присуща потребность в признании и самоутверждении, однако стремление к демонстрации своих достижений не проявляется в явной мере, он предпочитает участие в коллективных дискуссиях, реже становится инициатором личных выступлений. Реализуя потребность быть признанным, стремится к повышению своей квалификации, охотно участвует в конкурсах. Может адекватно оценить свои успехи и неуспехи в том или ином виде деятельности.

**Низкий уровень:**

для педагога характерны консерватизм, нежелание осваивать новшества, возможна неадекватная (чаще заниженная самооценка). Доминантой в данном случае служит потребность в принадлежности. Ему важно ощущать себя частью коллектива, группы, однако он не стремится участвовать в выступлениях перед коллективом. Может положительно оценивать активные формы работы с педагогами, однако увереннее чувствует себя в коллективной работе, не требующей открытого проявления своего мнения перед аудиторией. Перед выбором использования готового решения против создания своего оригинального продукта предпочитает первое, зачастую из-за неуверенности в правильности своего решения. Практически всегда ищет одобрения своим действиям; болезненно воспринимает критику коллег и руководителя.

**Приложение 3**

**Диагностическая карта возможностей и затруднений педагогов**

 **МКДОУ детский сад № 52**

**Дата заполнения:**

**Воспитатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Раздел деятельности** | **Имею опыт, могу поделиться** | **Имею недостаточный опыт, хочу научиться** | **Не имею опыта, хочу научиться** |
| 1 | Знание ФГОС ДО |  |  |  |
| 2 | Знание примерной программы «От рождения до школы» и ее применение в работе с детьми |  |  |  |
| 3 | Знание программы «Безопасность» и ее применение в работе с детьми |  |  |  |
| 4 Работа с детьми по образовательным областям: |
| Физическое развитие |  |  |  |
| Познавательное развитие |  |  |  |
| Речевое развитие |  |  |  |
| Художественно-эстетическое развитие |  |  |  |
| Социально-коммуникативное развитие |  |  |  |
| 5 | Проведение мониторинга (диагностика знаний, умений и навыков детей) |  |  |  |
| 6 | Организация игровой деятельности |  |  |  |
| 7 | Закаливающие мероприятия |  |  |  |
| 8 | Организация оптимальной двигательной активности |  |  |  |
| 9 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности |  |  |  |
| 10 | Работа по экологическому воспитанию детей, экспериментирование |  |  |  |
| 11 | Обучение грамоте |  |  |  |
| 12 | Развитие элементарных математических представлений |  |  |  |
| 13 | Развитие историко-географических представлений |  |  |  |
| 14 | Вопросы этики. Этикет |  |  |  |
| 15 | Театральная деятельность |  |  |  |
| 16 | Приобщение к национальным истокам |  |  |  |
| 17 | Приобщение к искусству. Музейная педагогика |  |  |  |
| 18 | Взаимоотношения детей и взрослых |  |  |  |
| 19 | Создание благоприятного микроклимата в группе |  |  |  |
| 20 | Создание благоприятного микроклимата в коллективе |  |  |  |
| 21 | Создание развивающей среды в группе |  |  |  |
| 22 | Организация продуктивной деятельности, практического труда |  |  |  |
| 23 | Установление взаимоотношений с родителями воспитанников. Организация работы с родителями |  |  |  |
| 24 | Организация досуга с детьми |  |  |  |
| 25 | Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми: |
|  | - совместная деятельность |  |  |  |
|  | - самостоятельная деятельность |  |  |  |
| 26 | Знание и проведение дидактических игр |  |  |  |
| 27 | Педагогика сотрудничества |  |  |  |
| 28 | Нравственное воспитание |  |  |  |
| 29 | Оказание первой медицинской помощи |  |  |  |
| 30 | Умение организовать детей перед деятельностью |  |  |  |
| 31 | Правовое воспитание дошкольников |  |  |  |
| 32 | Установление взаимоотношений с коллегами |  |  |  |
| 33 | Проведение прогулки. Разнообразие методов |  |  |  |
| 34 | Нетрадиционные формы работы с детьми |  |  |  |
| 35 | Изобразительная деятельность с детьми |  |  |  |

 **Приложение 4**

**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 71баллов;

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

**Приложение 5**

Диаграмма уровня творческого потенциала педагогов

2019 год

Диаграмма уровня творческого потенциала педагогов

2020 год

Сравнительная диаграмма творческого потенциала педагогов

2019-2020 гг.

**Приложение 6**

**Результаты анкетирования родителей**

1. Считаете ли вы, что воспитательно-образовательный процесс в дошкольном образовательном учреждении организован в соответствии с вашими запросами?

2. Что вас не устраивает в воспитательно-образовательном процессе дошкольного образовательного учреждения?

1. Соответствует ли материально-техническое оснащение ДОУ полноценному развитию ребенка?

4. С удовольствием ли ваш ребенок идет утром в дошкольное образовательное учреждение?

5. Вспоминает ли вечером, в выходные дни о группе, других детях, воспитателях?

6. Оцените уровень качества санитарно – гигиенических условий, созданных в МКДОУ (чистота помещений, мебели и др.):

7. Оцените уровень качества работы руководителей МКДОУ с родителями (консультации, индивидуальные беседы, родительские собрания и др.):

8. Созданы ли в МКДОУ условия, способствующие развитию способностей, склонностей Вашего ребенка:

9. Вы получаете информацию о жизни и об успехах ребенка в детском саду?  (информационный стенд, устные сообщения воспитателей и специалистов: инструктора по физ. культуре, учителя-логопеда, музыкального работника).

Проанализировав анкеты, было выявлено, что большинство родителей (законных представителей) 98% удовлетворены тем, как организован образовательный процесс в дошкольном образовательном учреждении, 2% согласны частично (пополнить оснащение прогулочных площадок ДОУ).

Большинство родителей отметили, что их дети с удовольствием посещают детский сад, следовательно, поэтому они спокойно оставляют своего ребенка в нашем саду. Деятельность в саду очень насыщенная и интересная для детей, поэтому, как отмечают родители, дети дома охотно рассказывают, чем они занимались в течение дня в учреждении.

Качество педагогов и специалистов ДОУ родители оценивают высоко. Все родители едины во мнении, что информацию о жизни и об успехах ребенка в детском саду они получают в полном объеме. Для этого в учреждении имеются информационные стенды, которые постоянно обновляются, так же информация имеется на сайте ДОУ. Помимо этого, ежедневно они беседуют с педагогами, которые оказывают полноценную и разнообразную помощь в вопросах воспитания детей.

Таким образом, результаты мониторинга позволяют сделать вывод, что система работы, созданная в дошкольном образовательном учреждении, удовлетворяет потребности и запросы родителей (законных представителей) воспитанников.