

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) по
направлению 44.04.01 «Педагогическое образование», магистерская
программа «Управление дошкольным образованием»

**«Инновационные формы методической
работы в дошкольной образовательной
организации»**

Маркина Д.А.

Волгоград

2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ДОО)	
1.1. Инновационные формы методической работы в ДОО с точки зрения психолого-педагогических исследований	
1.2. Сущностные характеристики профессиональной компетентности педагога и условия ее совершенствования	
1.3. Модель реализации инновационных форм методической работы в ДОО для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов	
ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ	
ГЛАВА 2. ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ДОО)	
2.1. Выявление готовности педагогов ДОО инновационным формам методической работы в детском саду.....	
2.2. Процесс реализации модели инновационных форм методической работы в ДОО с целью повышения уровня профессиональной компетентности педагогов	
2.3. Динамика процесса реализации модели в детском саду	
ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности педагогов. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года ставит цель: «определение приоритетов государственной политики в области воспитания и социализации детей, основных направлений и механизмов развития институтов воспитания, формирования общественно-государственной системы воспитания детей в Российской Федерации, учитывающих интересы детей, актуальные потребности современного российского общества и государства, глобальные вызовы и условия развития страны в мировом сообществе» [Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года].

Таким образом, мы видим значимость в поиске педагогами современных форм работы с детьми. Особую актуальность приобретает разработка новых подходов к построению модели методической работы в образовательном учреждении, направленной на повышение компетентности педагогов. Некоторые аспекты данной проблемы раскрыты в ряде исследований:

- повышение качества педагогической деятельности В.Н. Введенского, А.Н. Волковского, Э.М. Никитина, [Сластенин, 2007] и др.;
- методическая деятельность в работах А.И. Васильевой, А.Н. Котко, Т.Т. Федоровой и др.;
- организация методической работы в ДОУ: [Багаутдинова, 2001], [Белая, 2012], [Волобуева, 2002] и др.

Особое внимание в последнее время уделяется основам методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и образовательных учреждений (Р.В. Бессолицина, Н. В. Коростелева, С. А. Лисицын и др.). Исследования показывают, что потребность в организации методической работы в детском саду сохраняется и так же актуальна, как и прежде, но ощущается необходимость пересмотра содержания и форм деятельности с учетом актуальных научных направлений. [Кудрявцев,1999]

Модернизация кадрового обеспечения образовательного процесса дошкольной образовательной организации (ДОО) направлена на переход от традиционного образовательного процесса к деятельностному, и вопрос методической работы в образовательном учреждении на сегодняшний день особо актуален. Она существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы ДОО.

Следовательно, возникают **противоречия** в образовательной практике между:

1. Потребностью общества в повышении качества дошкольного образования и ограниченностью возможностей удовлетворения этого на основе традиционных подходов к организации образовательного процесса;
2. Необходимостью повышения профессионального мастерства педагогов ДОО и недостаточной разработанностью системы методической работы дошкольных образовательных организаций.

Разрешение данных противоречий позволяет обосновать **проблему исследования**, которая заключается в поиске и внедрении инновационных форм методической работы дошкольной образовательной организации с целью повышения профессиональной компетентности педагогов.

Таким образом, все вышесказанное позволяет нам сформулировать тему исследования: **«Инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации».**

Объект исследования: методическая работа в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: теоретически разработать и апробировать модель, включающую инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации (ДОО) для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Исследование основано на **гипотезе**, согласно которой – инновационные формы методической работы в детском саду будет эффективной при соблюдении следующих условий:

- если будет проведен анализ образовательного пространства дошкольной образовательной организации (ДОО) с целью выявления реализуемых форм методической работы;
- если будут выявлены эффективные инновационные формы методической работы ДОО;
- применении вариативных, инновационных форм методической работы в ДОО, включенные в модель.

Исходя из цели, объекта, предмета и гипотезы исследования, поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить и описать систему методической работы дошкольной образовательной организации, её формы с точки зрения психолого-педагогических исследований;
2. Рассмотреть сущностные характеристики профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций;
3. Определить необходимость внедрения инновационных форм методической работы в образовательном пространстве детского сада;
4. Обосновать и экспериментально апробировать модель, содержащую инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации, и проверить её эффективность.

Для решения данных задач применялись **методы исследования:**

- **теоретические:** теоретический анализ психолого-педагогических, социологических источников, нормативно-правовых документов по проблеме диссертационного исследования, ретроспективный анализ, экспериментальная работа.

- **практические:** беседы, анкетирование, наблюдение, анализ продуктов творческой деятельности педагогов, самоанализ, консультирование, проективные методики.

Практическая значимость исследования: реализация целостной системы взаимосвязанных мер с возможностью практического применения предложенных рекомендаций в методическую работу детских образовательных учреждений.

Научная новизна исследования заключается в практическом применении инновационных форм методической работы и сопровождении педагогов как консолидированный способ организации педагогической деятельности ДОО, способствующий максимально удовлетворять их потребности в получении своевременной методической помощи при решении образовательных задач.

Теоретико-методологическая основа исследования: состоит в том, что на основе анализа психолого-педагогической литературы уточнены ведущие понятия исследования: «инновационная деятельность», определены критерии и показатели готовности к инновационной деятельности; доказана теоретическая значимость и эффективность разработанной системы внедрения инновационных форм методической работы.

Этапы исследования:

1-й этап - теоретико-аналитический, на котором был осуществлен теоретический анализ философской, экономической, психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме. Основными методами исследования выступили: сравнительный анализ, умозаключения, классификация и дифференциация материала.

2-й этап – констатирующий эксперимент. Методами исследования выступили: анкетирование, интервьюирование, проектирование, диагностические методики.

3-й этап — формирующий и контрольный эксперименты: экспериментально разрабатывалась и апробировалась модель, исследовалась динамика, осуществлялось оценивание эффективности внедренной в практику модели. Методы исследования: проектирование, сравнительный анализ данных, описание результатов и окончательное оформление работы.

База исследования: МОУ «Центр развития ребенка № 9» Ворошиловского района Волгограда.

Структура диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы 67 источников, приложения 6 штук.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ДОО)

1.1 Инновационные формы методической работы в ДОО с точки зрения психолого-педагогических исследований

Для совершенствования и достижения оптимального построения методической работы в ДОО, необходимо понимать ее сущность, ее основное назначение, ведущие задачи и функции, правильно формулировать важные принципиальные требования к ее организации и осуществлению.

Рассмотрим, как ученые характеризуют понятие «методическая работа». «Методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации – это часть системы непрерывного образования», [Поташник, 1994]:

А.М.Моисеев: “Методическая работа основана: на достижениях науки и передового педагогического опыта; на конкретном анализе образовательного процесса; на взаимосвязи мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и педагогического мастерства каждого учителя и воспитателя; на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом... на совершенствование образовательного процесса, достижения оптимального уровня образования, воспитания и развития.”

«Методическая работа – деятельность по созданию такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива». [Белая, 2009]

“Работа с педагогическими кадрами - как сложная динамическая и целостная система, имеющая свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации”. [Шамова, 2010],

Все исследователи едины в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности.

Методическая работа в ДОО является неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системой повышения их профессиональной квалификации.

Непосредственная цель методической работы – это постоянное повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива. Самая главная и существенная задача методической работы – оказать реальную помощь педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний и умений и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности.

Методическая работа оказывает существенное влияние на качество и эффективность обучения и воспитания на конечные результаты работы ДОО.

Принципы организации методической работы:

- принципы актуальности, единства теории и практики – практической реализации Закона РФ «Об образовании», учета современного заказа общества на образование, ориентации на социальную значимость ребенка в современных сложных условиях жизни, учета проблем, близких конкретному педагогическому коллективу;

- принцип научности, который нацеливает на соответствие всей системы повышения квалификации педагогов современным научным достижениям в самых различных областях;

- принципы системности и комплексности, которые требуют реализации подхода к методической работе как целостной системе, оптимальность которой зависит от единства цели, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами, единства и взаимосвязи всех сторон и направлений повышения квалификации педагога.

- принципы направленности, последовательности, преемственности, непрерывности и массовости, коллективности предусматривают превращение методической работы в часть системы непрерывного образования, полный охват педагогов различными формами методической работы в течение всего учебного года.

- принцип создания благоприятных условий работы – моральных, психологических, гигиенических, наличие свободного времени для творческой деятельности педагога.

- принципы оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода требуют от методистов проявлять способность к быстрому приему образовательной информации и его передаче, учитывая индивидуальные особенности педагогов ОО.

- принцип постоянного самообразования педагогов, оказание квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности; повышение результативности его педагогического труда.

- принцип креативности предполагает творческий характер методической работы, создание в ДОО своей системы методической работы.

Системный подход к повышению квалификации педагогов подразумевает совершенствование всех элементов методической работы – задач, содержания, организационных форм, условий. Особое внимание необходимо уделить определению целей и задач методической работы, так они определяют способ и характер практической деятельности. Определить цели и задачи – значит определить желаемые результаты, а они прежде всего предполагают повышение педагогического мастерства педагогов и воспитателей.

Моделируя комплекс задач методической работы, необходимо за основу взять модель профессионально значимых профессиональных качеств педагога. В связи с этим выделяют три группы взаимосвязанных функций методической работы.

1. *Функции по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту:*

– осмысление социального заказа, важнейших требований общества и государства к ДОО;

– внедрение достижений передового педагогического опыта педагогов-новаторов;

– внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;

– пропагандирование лучшего опыта педагогов самого ДОО.

2. *Функции по отношению к педагогическому коллективу:*

– консолидация, сплочение педагогического коллектива;

– выработка единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;

– анализ конкретного образовательного процесса и его результатов;

– анализ изменений в уровне знаний, умений, навыков, воспитанности и развития дошкольников;

– предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов;

– выявление, обобщение и распространение ППО педагогов в ДОО, обмен ценными педагогическими находками;

– предупреждение и преодоление формализма и перегрузки педагогической деятельности;

– стимулирование педагогического творчества и инициативы педагогов;

– приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам ДОО.

3. *Функции по отношению к конкретному педагогу:*

– совершенствование мастерства, обогащение педагогов знаниями;

– развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и убеждений, соответствующих задачам общества и ДОО;

- развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности;
- развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности;
- развитие современного, диалектического стиля педагогического мышления (системность, гибкость, конкретность...);
- развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства;
- развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагога, саморегуляции деятельности;
- формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию.

Знание основных задач и функций методической работы необходимо организаторам этой работы для правильного планирования и организации. Также важно довести эти задачи до сознания каждого педагога, превратить их в личные цели, в стремление к профессиональному совершенствованию и постоянной работе над собой.

Правильное определение задач методической работы способствует и оптимальному выбору средств их решения. Главное средство решения задач – содержание методической работы в ДОО.

Содержание методической работы формируется из различных источников:

- государственно-правительственные документы о модернизации и социально-экономическом развитии нашего общества, об образовании, векторах направления на ближайшие годы, т.е. дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;
- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;
- достижения научно-технического прогресса, новые результаты психолого-педагогического исследования, в том числе исследований по

проблемам самой методической работы в ДОО, повышающие ее научный уровень;

- инструктивно-методические документы органов образования по вопросам методической работы ДОО, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами и воспитателями;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на скорейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные конкретного анализа образовательного процесса в ДОО, данные о качестве знаний, умений и навыков, об уровне воспитанности и развитости воспитанников, помогающие выявить первоочередные для данного детского сада проблемы методической работы и самообразования;

Выбор содержания методической работы – дело творческое, не терпящее шаблона и догматизма. В любых конкретных условиях необходимо отбирать содержание в соответствии с общими требованиями к методической работе.

В современных условиях выделяют следующие основные направления содержания методической работы (подготовки педагогов) в дошкольном образовательном учреждении:

Мировоззренческая и методологическая подготовка педагогов:

- сущность и содержание социального, политического, экономического, профессионально-педагогического мышления;

- содержание гуманистических, демократических, общечеловеческих ценностей на современном этапе развития нашего общества и ДОО;

- новые функции и цели дошкольного учреждения, философия оптимального построения педагогического процесса;

- место дошкольного учреждения в меняющемся обществе.

Частнометодическая подготовка педагогов:

- повышение квалификации педагогов в сфере содержания своего предмета, изучение новых учебных программ и учебных пособий;

Дидактическая подготовка педагогов:

В ДОО необходимо обеспечить:

- изучение современных дидактических концепций и идей, как теоретических, так и прикладных, переведенных на язык практических рекомендаций, правил, требований;
- изучение опыта педагогов-мастеров педагогического труда, педагогов-новаторов, создающих индивидуально-неповторимые и высокоэффективные дидактические системы.

Воспитательная подготовка педагогов:

Подготовка педагогов к воспитательной работе с учетом изменений, происходящих в обществе. Главным содержанием этого направления являются вопросы воспитания на основе общечеловеческих ценностей.

Психолого-физиологическая подготовка педагогов:

- знание общей, педагогической, возрастной и социальной психологии, физиологии детей и дошкольной гигиене, о типичных тенденциях и особенностях психологического развития современных воспитанников;
- знание конкретных особенностей психологического и физиологического развития воспитанников данного ДОО или конкретной группы; знания приобретают сами педагоги, опираясь на научную психологию и физиологию;
- знание психологии труда и личности педагога, закономерностей его профессионального и творческого роста, развитие педагогических коллективов;
- знания особенностей собственной профессии, деятельности и личности, собственного педагогического коллектива; знания приобретают сами педагоги в ходе образовательной и методической работы.

Этическая подготовка педагогов предусматривает необходимость знаний принципов педагогической этики. В ряде ДОО вырабатывают свои кодексы профессиональной этики, в которых формируются основные принципы взаимоотношений участников педагогического процесса, правила

профессионального поведения педагога и воспитателя в общении с самыми различными лицами и коллективами.

Общекультурная подготовка педагогов:

В ДОО следует создать условия для постоянного повышения общего культурного уровня педагога. Быть в курсе духовных достижений своего времени, ориентироваться в современной и классической литературе, театре, кинематографе, изобразительном искусстве, музыке, знать основные тенденции научно-технического прогресса и достижений в спорте – вопрос чести и профессионального престижа педагога.

Техническая подготовка педагогов:

Организация неформального технического всеобуча в ДОО с целью освоения педагогами ИКТ и других технических и аудиовизуальных средств, и программ дистанционных образовательных платформ. Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений.

Сложность и многообразие функций и задач методической работы в ДОО, разносторонний, постоянно обновляющийся характер ее содержания, а также конкретные особенности того или иного ДОО предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся, традиционных и новых форм.

Форма определяется как внутренняя структура, строение, связь и способ взаимодействия частей и элементов явлений; она всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью и может, поэтому оказывать влияние на содержание – на его способность к прогрессивному развитию или же обеспечивать его.

Разнообразие форм методической работы определяется сложностью стоящих перед ней целей, многоликостью конкретных условий, в которых находятся дошкольные образовательные организации.

Для эффективного повышения мастерства педагогов необходимо создать соответствующие условия для осуществления методической работы:

- организационно-педагогические: предполагают оптимальную организацию трудовой деятельности педагогических кадров. Необходимо оценивать, во что оборачиваются для педагога требования, указания, просьбы, предложения, проверки руководителя. К организационно-педагогическим условиям также относятся скоординированность всех внутрисадовых мероприятий, оптимальность нагрузки и общественных поручений, равномерная загруженность педагога по дням недели и в течение года – все, что в конечном счете обеспечивает экономию времени.

- морально-психологические: создание благоприятных морально-психологических условий для методической работы – значит всемерно поощрять самообразование педагогов, учиться предвидеть возможные конфликты в коллективе и уметь предотвращать их, а в случае возникновения – гасить, проявлять внимание к нуждам, бедам, радостям каждого педагога, уметь поддерживать и культивировать любые полезные инициативы педагогов, замечать и раскрывать и ценить в каждом педагоге положительное, его творческую жилку.

- материальные: предполагают материальную обеспеченность и хорошую материальную базу учреждения (оснащение методического кабинета необходимым методическим материалом, оборудованием, дидактическими пособиями и т.д.)

- санитарно-гигиенические: охрана и укрепление здоровья людей – дело первостепенной важности. Забота о здоровье педагогов, профилактика их утомляемости, повышение работоспособности – важнейшие условия хорошей организации методической работы.

Оптимальный вариант системы методической работы определяется свой в каждом конкретном учреждении.

В основе оптимизации любой деятельности лежат три принципа:

1. Принцип системности. Только применение системы мер позволит добиться максимального использования всех имеющихся резервов.
2. Принцип конкретности. Каждый педагогический коллектив может добиться оптимальных результатов только с помощью своего, учитывающего особенности конкретных педагогов и руководителей, т.е. отличного от других, _____ варианта _____ системы.
3. Принцип меры. Каждый элемент содержания методической работы, каждая форма должны быть представлены в конкретной системе по-своему, в «своей мере».

Продумывая оптимальный вариант системы методической работы конкретной ДОО, необходимо начать с изучения процесса и результатов деятельности педагогов и постановки задач. Следует видеть ближние, средние и дальние перспективы методической деятельности, ставить реальные задачи, формулировать их комплексно, так, чтобы решение одних помогало решению других. Обязательным требованием является умение выделить доминирующие в конкретный момент задачи.

Конструируя оптимальный вариант системы методической работы необходимо учитывать:

- задачи, поставленные в государственных документах о ДОО, требованиях министерств и местных органов образования;
- количественный и качественный состав педагогического коллектива;
- результаты диагностического изучения личности и деятельности педагогов, конечных результатов работы ДОО;

Особенности содержания методической работы:

- накопленные традиции.
- сравнительная эффективность различных форм методической работы.
- мера в использовании разных направлений содержания, форм и приемов методической работы.
- особенности конкретной ситуации в ДОО.

- наличие времени для осуществления методической работы.
- материальные, морально-психологические и прочие условия.
- реальные возможности у руководителей, руководителей МО и других лиц для участия в организации методической работы.

При оценке подготовленного проекта оптимального варианта системы методической работы необходимо проанализировать его не только с точки зрения охвата всех педагогов и обеспечения качественного повышения квалификации каждого педагога, но и с точки зрения оптимальности расхода времени и сил, чтобы повышение мастерства педагогов достигалось с помощью минимального числа специально подобранных средств и за необходимое время. Об оптимальности системы методической работы будут свидетельствовать показатели результатов.

Результаты методической работы важно рассматривать в соответствии с динамикой итоговых результатов всего педагогического процесса в ДОУ, уровнем образованности, воспитанности и развитости детей, позитивной динамикой уровня этих показателей.

Основными критериями оптимальности результатов методической работы в ДОУ являются:

Критерий результативности достигается, если результаты образования, воспитания и развития воспитанников повышается до оптимального для каждого из них уровня за отведенное время, без перегрузки.

Критерий рациональных затрат времени, экономичности методической работы достигается там, где повышение мастерства педагогов происходит при разумных затратах времени и усилий педагогов на методическую работу и самообразование, без перегрузки педагогов этими видами деятельности. Наличие данного критерия стимулирует научный, оптимизационный подход к организации методической работы.

Критерий роста удовлетворенности педагогов своим трудом достигается, если создаются творческая атмосфера, такой морально-психологический климат, при которых усиливается мотивация творческого,

инициативного, самоотверженного труда педагога. Наличие удовлетворенности педагогов процессом и результатом своего труда, оптимальный уровень их творческого самочувствия и душевного комфорта – важные психологические критерии действенности методической работы, ее реальной стимулирующей роли.

Данные критерии занимают ведущее место в общей системе критериев оценки эффективности методической работы.

1.2. Сущностные характеристики профессиональной компетентности педагога в условиях ее совершенствования.

Актуальность темы определяется тем, что в условиях постоянной модернизации образования в России важной задачей методической службы образовательного учреждения становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов.

Особую актуальность приобретает разработка новых подходов к построению модели методической работы в учреждении, направленной на повышение компетентности педагогов. Некоторые предпосылки решения данной проблемы раскрыты в целом ряде исследований:

- повышение качества педагогической деятельности рассматривались в работах В. Н. Введенского, А. Н. Волковского, Э. М. Никитина, В. А. Сластенина, и др.;

- методическая деятельность в работах А. И. Васильевой, А. Н. Котко, Т. Т. Федоровой и др.;

- организации методической работы в ДОУ посвящены труд С. Ф. Багаутдиновой, К. Ю. Белой, Л. М. Волобуева, и др. Особое внимание в последнее время уделяется основам методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и образовательных

учреждений (Р. В. Бессолицина, Н. В. Коростелева, В. Т. Кудрявцев, С. А. Лисицын и др.). Исследования показывают, что потребность в организации методической работы в детском саду сохраняется и так же актуальна, как и прежде, но ощущается необходимость пересмотра содержания и форм деятельности с учетом актуальных научных направлений. ДООУ как система — сложное социальное, психолого-педагогическое образование, состоящее из совокупности системообразующих факторов, структурных и функциональных компонентов, условий функционирования.

Инновационный процесс в образовании - процесс совершенствования образовательной практики, развития образовательных систем на основе нововведений [Загвязинский, 2007]. Он отражает формирование и развитие содержания и организации нового [Шамова, 2010].

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желаемым и реальным результатами

Типы нововведений группируются по следующим основаниям.

1. По влиянию на учебно-воспитательный процесс:

- в содержании образования;
- в формах, методах воспитательно-образовательного процесса;
- в управлении ДООУ.

2. По масштабам (объему) преобразований:

- частные, единичные, не связанные между собой;
- модульные (комплекс частных, связанных между собой);
- системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).

3. По инновационному потенциалу:

- усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеет аналог или прототип (модификационные нововведения);

- новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись (комбинаторные нововведения);

- радикальные инновации.

4. По отношению к предшествующему:

- новшество вводится вместо конкретного, устаревшего средства (заменяющее новшество);

- прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии (отменяющее нововведение);

- освоение нового вида услуг, новой программы, технологии (открывающее нововведение);

- ретровведение - освоение нового в данный момент, для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования.

Инновация может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения.

Постоянно находясь в поиске инноватики к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и наиболее эффективных методов работы с педагогами, можно сделать вывод, что активизация деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с ними. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития общества возлагаются очень ответственные социальные задачи — обучать, воспитывать и готовить педагогов.

На данном этапе в такой работе необходимо найти такие методы, с помощью которых можно преодолеть все негативные явления в работе с педагогами.

Главными из них являются активизация человеческих факторов в просвещении, развитии творческого потенциала педагогов ДОО.

Современная реальность, объективные потребности совершенствования образования, воспитания и развития детей обуславливают необходимость повышения роли и значения методической работы в ДОО.

Особенностью методической работы на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск.

Ведущими критериями оценки педагогического процесса является готовность каждого педагога, специалиста к созданию следующих условий:

- для становления личности ребёнка как субъекта социальной жизни и создания педагогически целесообразной среды;
- для реализации целей образовательного процесса;
- для соблюдения прав и обязанностей ребёнка в социуме.

Необходимо оценивать также и содержание деятельности педагогов:

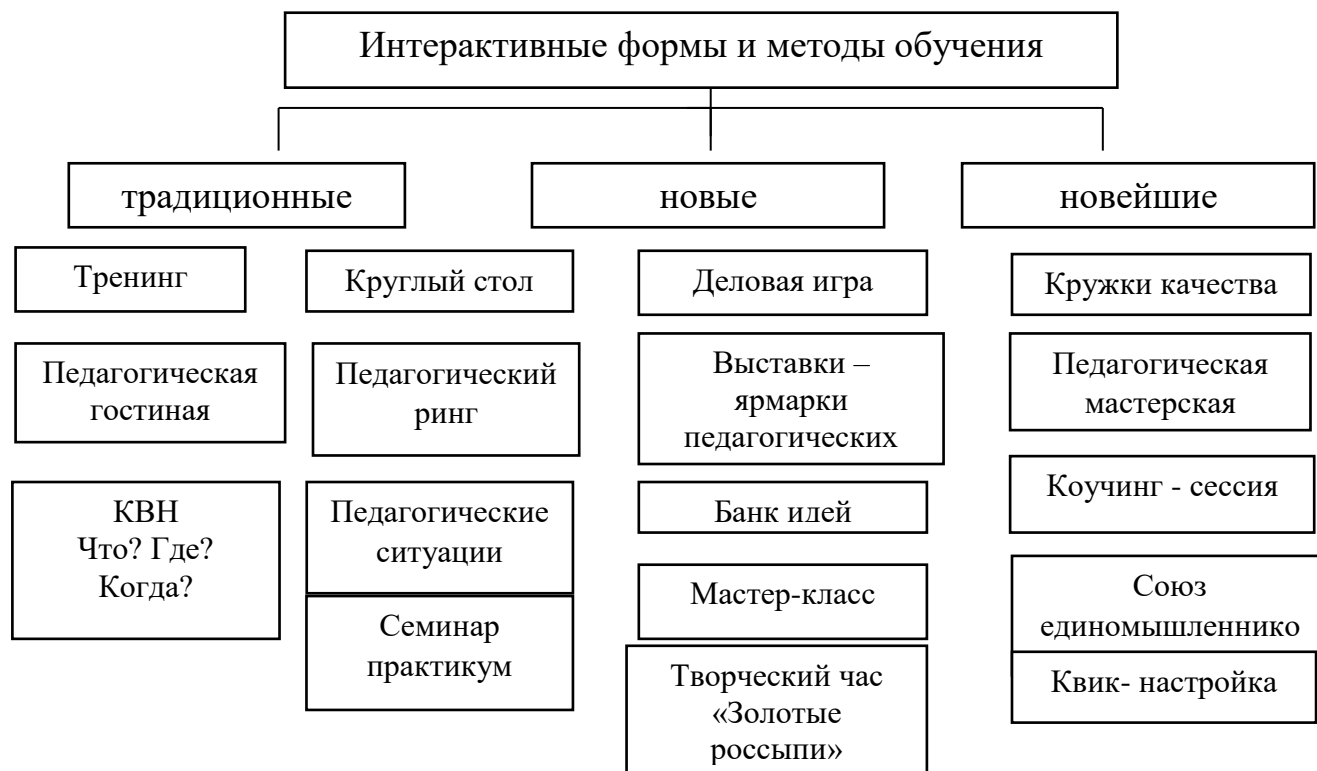
- социальному заказу государства к данному типу учреждения;
- социальным ожиданиям субъектов образовательного процесса (детей, родителей - законных представителей, педагогов);
- включённость других специалистов учреждения в педагогическую работу.

В практике образовательной организации существуют разные формы работы с педагогами, направленные на повышение их квалификации и мастерства.

Существует ряд форм для повышения профессиональной компетентности педагогов:

Из множества форм и методов, используемых в работе с педагогами, направленных на развитие компетентности можно выделить следующие (рисунок 1.1.):

Рисунок 1.1.



Традиционные:

- работа в едином образовательном пространстве;
- проблемные семинары;
- семинары- практикумы;
- дни открытых дверей;
- творческие микрогруппы;
- наставничество;
- эстафеты педагогического мастерства;
- педагогические советы;
- повышение квалификации.

2. Инновационные:

- «копилка» педагогического мастерства;
- мастер-классы;
- проектная деятельность;
- создание банка инновационных идей;
- стажёрские площадки;
- творческие конкурсы;

- творческая лаборатория молодых специалистов;
- издательская деятельность.

Таблица 1.2.

Сравнительные характеристики методической и инновационной методической работы

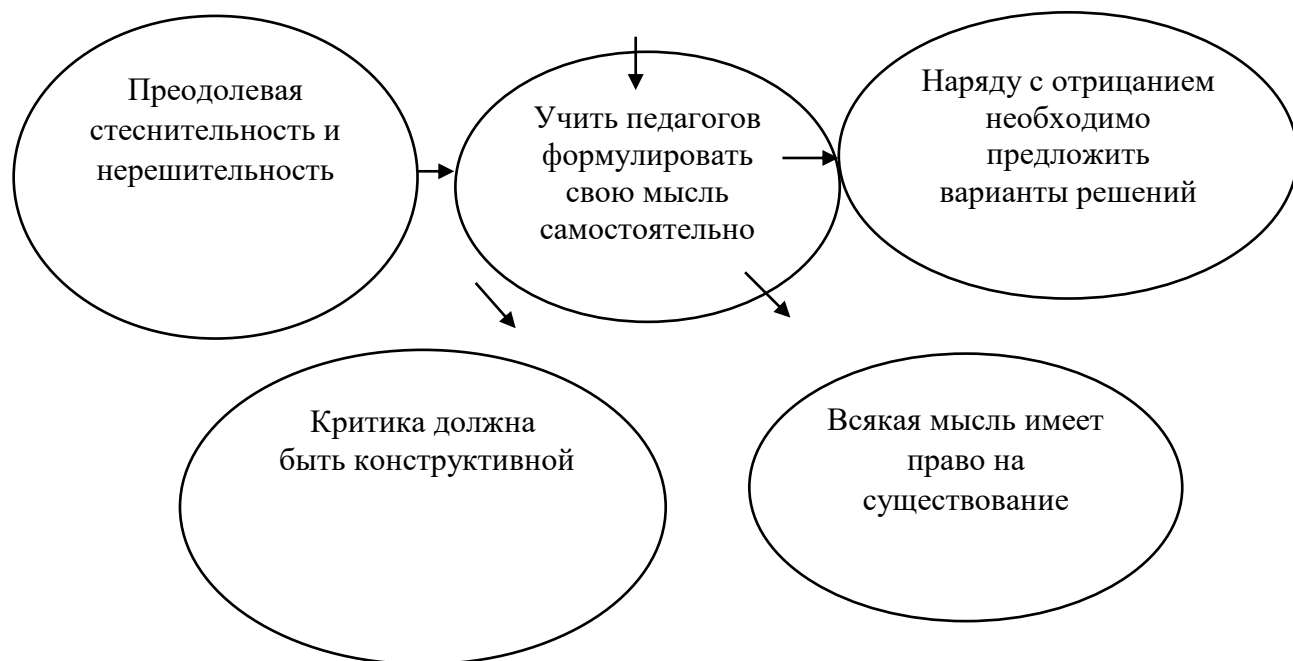
№	Характеристики методической работы	
	традиционной	инновационной
1.	Обеспечивает функционирование образовательного учреждения	Обеспечивает работу образовательного учреждения в режиме развития
2.	Базируется на основе современных открытий, передового опыта	Базируется на основе педагогического и образовательного мониторинга
3.	Содержание методической работы отбирается с учётом потребностей всего образовательного учреждения и педагогов	Содержание методической работы строится на основе выделенных приоритетов развития системы образования в учреждении
4.	Используются традиционные формы методической работы	Формы методической работы отбираются от репродуктивных до продуктивных форм в зависимости от уровня развития педагогических кадров и этапа инновационной деятельности учреждения
5.	Педагоги информируются о достижениях педагогической науки в ходе методической работы	В рамках методической работы обеспечивается информирование педагогов об инновационных педагогических фактах и явлениях (обновлены функции методической работы)
6.	Отсутствует нормирование форм методической работы, ориентированных на освоение инновационных программ и педагогических технологий	Нормативно закреплены формы методической работы, ориентированные на освоение инновационных программ, на повышение профессиональной компетентности педагогов
7.	Обеспечивает реализацию образовательного стандарта в образовании дошкольников	Обеспечивает превышение по определённым направлениям государственного стандарта образования (по направлениям инновационной деятельности)
8.	Обеспечивает непрерывность педагогической деятельности	Обеспечивает непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогических кадров
9.	Носит плановый характер	В образовательном учреждении построена стратегия методической работы в плане реализации парадигмы образования
10.	Управление методической работой обеспечивает качество образовательного	Структура управления основана на системном подходе и программно-

	процесса	целевом принципе управления
11	Формы методической работы выбираются хаотично, отдаётся приоритет новинкам в педагогической науке и практике	Цели, содержание и формы методической работы тесно связаны между собой
12	Способствует повышению профессионального мастерства педагогов	Способствует самореализации и развитию творческого потенциала каждого педагога
13	Требует от педагога определённых затрат личного времени. Экономичность методической работы недостаточно отрегулирована	Экономична, т.е. затраты времени и усилий на методическую работу и самообразование разумны и отрегулированы и административно закреплены
14	Недостаточная удовлетворённость результатами своего труда членами педагогического коллектива	В педагогическом коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворённость результатами своего труда
15	Отсутствует личностно-ориентированный подход к организации методической работы	Обеспечивает личностно-ориентированную стратегию, индивидуально- дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности и профессионального мастерства

Современный педагог – это педагог не только, передающий знания. Профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только как воспроизводство однажды усвоенных методов работы, если в ней не реализуются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, если она не способствует развитию личности самого педагога. Без творчества нет педагога - мастера. На сегодняшний день реалии таковы, что необходимо постоянно расти в профессиональном плане. Такие же требования предъявляет к педагогу и новая форма аттестации. Особое значение в процессе профессионального самосовершенствования педагога имеет его инновационная деятельность и формы работы. Инновационная деятельность – целенаправленная деятельность, основанная на осмыслении (рефлексии) своего собственного практического опыта при помощи сравнения и изучения, изменения и развития образовательного процесса с целью достижения более

высоких результатов, получения нового знания, качественно иной педагогической практики. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

Создать условия для творческой деятельности каждого педагога:



Педагогический коллектив нашего дошкольного учреждения целенаправленно и планомерно работает над повышением качества образования через обновление его содержания; внедрение современных технологий, которые способствуют созданию благоприятных условий для самореализации участников воспитательно - образовательного процесса.

Процесс обновления образования, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, чем больше новых форм работы и технологий с педагогическим коллективом мы будем использовать. Одной из таких эффективных форм является внедрение в повседневную практику проектных моделей:

Эффективные формы, которые можно внедрять в повседневную практику проектных моделей:

«Банк идей» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применении в

практике педагогов. Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОО. *Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».*

«Педагогических портфель» - направлен на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО;

«Эффективный старт», модель проекта разработана на осуществление модульного принципа воспитательного процесса во взаимодействии всех субъектов педагогического процесса в соответствии со стратегическим планом развития дошкольного образовательного учреждения. Модульный принцип модели «Эффективный старт» имеет конкретный горизонт прогнозирования, который служит повышению эффективности организации качественного образования в детском саду и формирования образа будущего детского сада по ступеням.

В управленческой деятельности ДООу эффективен современный метод.

«Коучинг- сесия». Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг- это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата,

представить себе остальные три». В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. *Например: «Работа с аттестуемым педагогом».*

Существуют ещё различные формы повышения квалификации, каждая из которых имеет свои специфические особенности.

Педагогические советы – это постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности детского сада. Педагогический совет может быть традиционным, с использованием отдельных методов активизации, т.е. в ходе педсовета педагогам предлагается решить кроссворд или ситуативную задачу, а также нетрадиционным в форме деловой игры или круглого стола. Непременным их компонентом должна быть рефлексивная деятельность педагогов.

Обучающие семинары являются, пожалуй, наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров стало посильное участие многих педагогов. Им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникативность.

Консультации (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОО. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение ее содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий. В ДОО проводятся разнообразные консультации. Как правило, они связаны с познавательными интересами воспитателей и других специалистов, например “Проектирование образовательного процесса”, “Организация предметно-развивающей среды в ДОО» и т.д.

Значимую роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения квалификации педагогов играют **открытые просмотры занятий**. Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДОО, подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Изучение лучшего педагогического опыта имеет свою структуру:

- этап исследования (анкетирование, наблюдение, беседа);
- этап анализа (выборка лучшего опыта из представленного по определенным критериям);
- этап структурирования (выстраивание системы предлагаемого опыта для более качественного восприятия его содержания);
- этап визуального восприятия (непосредственное знакомство педагогов с имеющимися материалами).

Лучший опыт может быть представлен в следующих вариантах: конспекты занятий и режимных моментов; перспективные и календарно-тематические планы работы; педагогические дневники воспитателя; сценарии утренников, развлечений, выпускных балов; образцы дидактических материалов; продукты детского творчества (фотоматериалы); авторские программы; образцы информационного материала по работе с родителями, с детьми (календари природы, описание элементов развивающей среды).

Одним из вариантов повышения профессионального развития педагога могут быть **творческие и проблемные группы педагогов**.

“Деловой блокнот воспитателя”, который отражает основные направления работы ДОО и педагога на текущий учебный год. Это своеобразный мини-план на год каждого воспитателя. В нем содержится практически вся информация: методическая тема образовательного учреждения; система педсоветов; семинары; выставки; консультации, работа с родителями (собрания, консультации, праздники); индивидуальная работа воспитателя (этапы работы над методической темой и система открытых занятий); нормативная страничка (изучение нормативных документов).

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду проходят разнообразные конкурсы: «Лучшая группа», «Огород на окне», «Родительский уголок, каким он должен быть?» и т.д.

“Школа молодого педагога”, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Решая эту задачу молодой специалист проходит несколько этапов:

- **I этап** – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;
- **II этап** – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.
- **III этап** – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;
- **IV этап** – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических

проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;

умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например, педагогический ринг: «Повышение профессиональной компетентности педагога ДОО»;

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно невостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть **дискуссия** - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Например, **круглый стол техника «аквариума»**. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОО, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. *Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».*

Симпозиум - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

«Судебное заседание» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

КВН, Что? Где? Когда? Счастливый случай. Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

Педагогические ситуации, экспромт - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. *Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.*

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

Деловая игра может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОО проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. *Например: «Легко ли быть дошкольником?»*

Эффективной формой является проведение **выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион.** Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что

помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ района и области.

Творческий час «Золотые россыпи» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

Кружки качества организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. *Например: «Развитие творческого воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».*

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. Корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов – **«Союз единомышленников».** Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. *Примеры некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.*

Тренинг - (от английского train – воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка. Мы зачастую

используем фрагменты тренингов при проведении практических занятий с педагогами. Это позволяет активизировать всех педагогов и дать возможность развития каждому.

Технология Модерация. Руководит модератор, работа группами, имеет свою структуру: Знакомство, выяснение ожиданий участников, метаплан, инпут, групповая работа, рефлексия.

Технология «Мировое кафе» позволяет виртуозно совместить приятное с полезным, перенести уютную атмосферу кофеен в серьезные аудитории и сделать обсуждение комфортным, приятным, креативным и продуктивным. Мировое кафе применяется для решения комплексных проблем, когда необходимо собрать информацию, организовать обмен мнениями, изучить возможности для дальнейших действий и принятия решений. Во время его проведения допускается и даже поощряется возможность свободно вести беседу за чашкой чая или кофе.

Технология «Кластер». Кластер – (скопление, гроздь, пучок), совокупность, объединение нескольких однородных элементов, предметов

- Грозди – графический приём в систематизации материала
- Разбивка на кластеры используется до того, как определенная тема будет изучена более тщательно.

Разбивка на кластеры в условиях реализации ФГОС:

- Является эффективным методом при формировании обобщающих понятий и обучении классификации;
- Развивает вариативность мышления, способность устанавливать связи и отношения изучаемого понятия (явления, события);
- Помогает обучающемуся свободно и открыто думать по поводу какой-либо темы;
- Вызывает свежие ассоциации, дает доступ к имеющимся знаниям, вовлекает в мыслительный процесс новые представления по определенной теме;
- Развивает такое качество личности, как коммуникабельность.

Технология «Дидактический синквейн». Синквейн с французского языка переводится как «пять строк», пятистрочная строфа стихотворения.

Технология «Дидактический синквейн» - это:

- Эффективный инструмент для рефлексирования (дает возможность оценить знания);
- Средство, способствующее прочному усвоению знаний (развивает способность обобщать, резюмировать);
- Эффективный метод развития речи (позволяет быстро получить результат).

Ещё одна форма, которой можно использовать перед открытыми мероприятиями для воспитателей района, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу - **«Квик – настройка»:**

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает
5. Трудности закаляют на пути к счастью.

«Креатив-бой» – это интеллектуальное командное соревнование. По форме он напоминает широко известные игры «Что? Где? Когда?» или «Брейн-ринг», но есть и существенное различие. В качестве заданий в «Креатив-бое» предлагаются открытые (т. е. творческие, изобретательские или исследовательские) задачи. Такие задачи далеко не всегда имеют единственно правильный ответ. Участникам «боя» требуется не столько эрудиция (знание фактов или событий), сколько умение объединять самые разные знания и творчески их применять. В одной игре они могут столкнуться с задачами, для решения которых необходимы знания из разных

методик, а также разнообразные бытовые знания. Желательно, чтобы у предложенных задач было много вариантов решений, а также несколько вариантов ответов. Жюри «боя» состоит из экспертов, которые оценивают качество предложенных ответов, полноту их обоснования, а также системность подхода и оригинальность решений.

«Креатив-бой» – это активное и захватывающее соревнование, это эмоции и интеллект «в одном флаконе», это прекрасное средство для повышения мотивации к добыванию знаний. Этот вид состязания может стать основой для курса дополнительного обучения в учебных заведениях. Мы не сомневаемся, что через несколько лет «Креатив-бои» будут проводиться на районном, областном и федеральном уровнях.

Качества, которые формирует и развивает «Креатив-бой» :

- умение работать в команде;
- системность мышления;
- оригинальность мышления;
- умение слушать и слышать собеседника;
- умение развивать мысли, высказанные другими членами команды;
- умение кратко и ёмко рассказать о своём решении;
- умение отстаивать своё мнение.

Возможности и перспективы **применения web-квест технологий** в образовательном процессе. Конструирование и использование web-квестов образовательного назначения (на примере тематических образовательных web-квестов).

Творческий подход позволяет выбрать наиболее адекватные в каждом случае формы и методы взаимодействия с педколлективом:

- индивидуальные опросы педагогов по выявлению трудностей в воспитании детей

- индивидуальное и групповое консультирование по вопросам эффективного взаимодействия взрослого и ребёнка

- дискуссионные клубы, гостиные, семинары- практикумы, круглые столы

для педагогов с целью повышения знаний об особенностях воспитания детей в семье проведение тренингов.

Данный процесс будет работать при правильной организации работы методической работы, которая представляет собой целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста воспитателя, развитие его творческого потенциала, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья воспитанников.

В заключении необходимо отметить, что результат, к которому мы стремимся, соответствует следующему:

- 1) осознанная готовность педагогов ДОО к реализации новых образовательных стандартов;
- 2) субъектная позиция педагога в отношении внедрения ФГОС дошкольного образования,
- 3) повышение профессиональной компетентности педагогов;
- 4) активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной деятельности;
- 5) самореализация педагога в профессиональной деятельности.

Выводы: Применение инновационных форм методической работы позволяет создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессиональных педагогических кадрах; канал эффективного обмена личностного, жизненного и профессионального опыта для каждого субъекта образования и профессиональной деятельности; формирует открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, направленное на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения; подтверждается практическая реализация концепции построения индивидуальной образовательной траектории педагогов; зафиксировано измеримое

улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

1.3. Модель реализации инновационных форм методической работы в условиях повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

Трактовка инновационной методической работы как части профессионально - педагогической (управленческой) деятельности опирается на следующие её отличительные особенности:

- 1) обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития;
- 2) отбор содержания методической работы, обеспечивающего личностное развитие ребёнка дошкольного возраста, его самораскрытие;
- 3) обеспечение информирования педагогов об инновационных фактах и явлениях и организация их экспертизы;
- 4) обеспечение дополнительных образовательных услуг в плане развёртывания содержания дошкольного образования по направлениям инновационной деятельности;
- 5) обеспечение непрерывности инновационной поисковой, исследовательской деятельности педагогов;
- 6) обеспечение индивидуального и дифференцированного подходов к каждому педагогу в зависимости от его профессиональной компетентности;
- 7) оснащение педагогов способами профессиональной деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребёнка.

Поиск наиболее приемлемого варианта модели инновационной методической работы осуществляется на основе изучения различных подходов к выбору модели, описанных в научно-педагогической литературе; научно - обоснованного предвидения будущего состояния системы методической работы, её основных компонентов на основе знания тенденций её обновления, появления нового содержания и организационных форм.

При создании модели инновационной методической работы необходимо руководствоваться также общедидактическими требованиями к выбору

структуры методической работы. Такие требования определены и обоснованы в работах Ю.К.Бабанского, С.Г.Молчанова. Первым методологическим требованием авторы считают требование целостного охвата процедурой выбора всех основных компонентов методической работы: её принципы, цели, содержание, возможности системы методической работы, особенности влияния на методическую работу внешних условий. Другое методологическое требование – осознание инновационного характера обучения педагогов ДООУ в рамках методической работы.

Цель создания модели инновационной методической работы – сформировать конструкцию, воплощающую, с одной стороны, абстрагированную структуру методической работы, с другой – зафиксировать модель проектируемой деятельности, проследить на этой модели обновление методической работы.

Метод моделирования не заканчивается построением модели. Это только начальный этап, который должен быть продолжен проверкой эффективности модели на практике, установлением степени её соответствия реальным закономерностям развития системы методической работы, созданием улучшенной модели, новой её проверкой и так далее. То есть, модель инновационной методической работы помогает сделать эту работу адекватной меняющейся образовательной ситуации в современных социально-экономических условиях.

Выбор метода моделирования объясняется тем, что использование модели по- могает обеспечить понимание диалектической зависимости между элементами и подсистемами исследуемой системы методической работы, модель даёт возможность синтезировать имеющиеся знания об исследуемом объекте.

Модель построения инновационной методической работы является предпосылкой процесса обновления системы методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении.

Данная модель включает в себя основания обновления методической работы в ДООУ: содержание регионально- муниципальной политики в области обновления методической работы, приоритеты образовательного учреждения в обновлении методической работы, рейтинг образовательного учреждения, кадровый потенциал для осуществления инновационной методической работы, образовательные потребности потребителей образовательных услуг.

С точки зрения морфологического аспекта состава модели в качестве основного элемента нами выделяется основная цель обновления методической работы: повышение качества образовательных услуг. Приоритетными направлениями в стратегии обновления методической работы определены: повышение уровня конкурентоспособности педагогов на рынке образовательных услуг, методическое, научно-методическое и дидактическое обеспечение образовательного процесса.

Определение основной цели и задач, приоритетных направлений в стратегии обновления методической работы позволило выделить необходимые и достаточные условия.

В качестве необходимых и достаточных условий реализации модели инновационной методической работы выделены следующие:

- 1) отбор инновационного содержания дошкольного образования и организация его оценивания педагогами;
- 2) проектирование продуктивных форм методической работы;
- 3) нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами ДООУ инновационных программ и технологий, на повышение их профессиональной компетентности.

Говоря об обучении педагогов новым инновационным способам профессиональной деятельности, большинство авторов сходятся во мнении о необходимости организации продуктивных форм инновационной методической работы.

По классификации, предложенной С.Г.Молчановым, формы методической работы делятся на:

1) Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги).

2) Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).

3) Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры).

4) Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, курсы методических разработок).

5) Продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие в работе временных научно-исследовательских коллективов, временных творческих групп, научные отпуска). Наиболее эффективными в условиях инновационной деятельности являются проблемные и проблемно-проектные семинары, мастерклассы, педагогические мастерские, фестивали педагогических идей.

Для реализации выделенных в представленной модели условий необходимо осуществление функциональных обязанностей (функций) субъектов инновационной методической работы: руководителей и её непосредственных исполнителей (педагогов). Функциями руководителей инновационной методической работы определены: организация методических мероприятий, стимулирование, мотивация творческого труда педагогов, контроль за выполнением управленческих решений. Наиболее важной из выделенных функций, на наш взгляд, является мотивация творческого педагогического труда. Грамотно выстроенная и эффективно реализованная модель мотивации позволит защитить педагогов, осуществляющих инновационную деятельность (как в плане морального, так и в плане материального поощрения). Модель мотивации творческого педагогического труда может включать в себя следующие структурные составляющие:

Материальное стимулирование, основанное на:

1) Положении о премировании работников ДОУ; 2) Положении о доплатах и надбавках в ДОУ за инновационную деятельность;

3) Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера за участие в экспериментальной работе.

Моральное стимулирование, основанное на:

1) Положении о едином методическом дне (с конкретизацией свободного рабочего времени на инновационную деятельность);

2) Положении о награждениях педагогических работников (Почетный работник общего образования РФ, Заслуженный учитель РФ, грамота Министерства образования РФ); а так же: а) назначение педагогов МОУ к руководству методическими объединениями в рамках образовательного учреждения и в рамках района; б) выдвижение педагогов для участия в конкурсе «Педагог года»; в) выдвижение педагога для защиты на высшую квалификационную категорию; г) организация творческих отчетов и мастер-классов педагогов-новаторов; д) торжественное вручение педагогам авторских методических изданий.

Реализация в практике работы предложенной модели мотивации поможет руководителю ДОО привлечь к инновационной деятельности более широкий круг педагогов, сделав эту работу престижной для них и значимой для образовательной системы учреждения.

Функциями педагогов, осуществляющих инновационную методическую работу определены: самоорганизация, самосовершенствование, самоконтроль. В содержание самоорганизации наиболее важно включить самообразовательную деятельность педагога. Ведь от его информированности в содержании инновационных процессов, от умения ориентироваться в приоритетах инновационных направлений зависит успех инновационной деятельности.

Таким образом, построение модели инновационной методической работы, определение необходимых и достаточных условий её реализации позволяет перевести традиционную систему методической работы в инновационную методическую работу, обеспечив этим повышение качества дошкольного образования.

Модель содержит обязательные внутренние компоненты:

- диагностика профессиональных затруднений;
- целевые группы педагогов;
- направления в обучении педагогов;
- содержание обучения педагогов;
- формы методического сопровождения;
- результат.

Для того чтобы определить содержание методического сопровождения необходимо провести диагностические исследования - мониторинг оценки эффективности деятельности педагога. Диагностика может быть глобальная или выборочная. Оцениваются следующие показатели:

- организационная культура педагога;
- коммуникативная культура педагога;
- методическая работа педагога;
- результаты деятельности педагога и другое.

Для получения достоверных и качественных результатов необходимо внедрять в работу управленческих команд мониторинговые технологии. Это позволяет оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны – точки дальнейшего развития профессиональной деятельности. Данная информация позволяет администрации принять грамотные управленческие решения и внести определенные изменения в организацию и содержание деятельности методической службы образовательной организации.

Мониторинговые технологии предполагают использование мониторинговых карт. Одна из форм мониторинговой карты - это карта самоанализа педагогической деятельности, которую педагог заполняет при аттестации на квалификационные категории. Кроме этого, при проведении диагностики применяются анкеты, анализ документов педагога, наблюдение, собеседование. Область изучения может быть различной: вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования;

дошкольная педагогика и психология; методики развития детей дошкольного возраста; владение образовательными технологиями; аспекты взаимодействия с родителями. Результаты этой работы анализируются на педагогическом совете или на заседании методического объединения. Итоги оценки качества деятельности педагогов подводятся отдельно и в целом по образовательной организации. Результаты диагностики не должны становиться инструментом жестких управленческих изменений. Полученные данные встраиваются в содержание методического сопровождения и являются основанием для создания целевых групп педагогов. Кроме диагностики качества деятельности педагогов необходимо проанализировать запросы и ожидания родителей, вышестоящих органов управления образованием и оценить имеющийся в организации образовательный потенциал.

Далее переходим к выделению целевых групп педагогов. Их количество может быть разным и зависит от результатов предыдущего этапа построения модели. Разделение педагогов по целевым группам весьма условно.

Группа 1. Молодой специалист. Девиз: «Хочу научиться».

По решению творческих групп, участвующих в разработке модели методического сопровождения, в эту целевую группу входят педагоги со стажем работы менее 5 лет, готовые к восприятию нового, самосовершенствованию, готовые к решению профессиональных задач.

Группа 2. Стажист – мастер. Девиз: «Хочу научиться, могу научить».

В этой группе педагоги со стажем более 5 лет, воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают профессиональные задачи, являются наставниками, тьюторами для молодых педагогов, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт.

Группа 3.

Новатор. Девиз: «Хочу научиться, могу научить, могу трансформировать». Здесь те педагоги, которые воспринимают изменения,

самосовершенствуются, решают экспериментальные задачи, занимаются инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучают передовой научный опыт.

Группа 4.

Педагог-консерватор. Девиз: «Не вижу необходимости в самосовершенствовании». К этой группе отнести педагогов, проработавших в образовании более 20 лет, не восприимчивых к изменениям. Эти педагоги не спешат изучать передовой педагогический опыт, считают, что уже узнали в педагогике все, что можно узнать.

Следующий компонент модели методического сопровождения профессионального роста – направления в обучении. Направления проектируются с учетом роли каждого члена группы.

Для начинающего педагога необходимо разработать программу повышения профессиональных компетенций по взаимодействию с прямыми участниками образовательных отношений. Поэтому предлагаем обучать молодых специалистов компетенциям, необходимым для выстраивания внутренней образовательной среды дошкольного образовательного учреждения, выстраивать межличностные отношения субъектов образовательной деятельности: дети-дети; дети-педагоги; дети-родители; дети–педагоги-родители; педагоги-педагоги; педагоги-родители; родители-родители.

Для других целевых групп направление расширяется. Их профессиональная компетентность распространяется и на внешнюю среду: детский сад – школа; детский сад – учреждения дополнительного образования; детский сад – учреждения культуры.

Содержание обучения педагогов выстраивается с учетом и запросов, затруднений, актуальных вопросов, результатов диагностического этапа. Анализ планирования методической работы в дошкольных образовательных учреждениях выявил наиболее часто встречающиеся тематики для каждой целевой группы.

Примерное содержание обучения целевой группы молодых педагогов может выстраиваться с учетом вопросов теоретико-методологической подготовки. Изучаются вопросы адаптации ребёнка к дошкольному учреждению; организации образования детей с ограниченными возможностями здоровья; вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; интеграции образовательных областей в условиях реализации задач образовательной программы дошкольного образования; взаимодействия с родителями; организации развивающего пространства.

Целевая группа стажистов-мастеров выстраивает обучение вокруг следующих тем: интеграция образовательных областей в условиях реализации задач образовательной программы дошкольного образования; вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; управление профессиональным развитием административных команд дошкольной образовательной организации; современные образовательные технологии; оформление индивидуального образовательного маршрута ребёнка; организация развивающего пространства.

Примерное содержание обучения для группы педагогов-новаторов: вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования; управление инновационной деятельностью ДОУ; современные образовательные технологии; определение факторов конкурентоспособности дошкольной образовательной организации; электронное портфолио воспитанника и педагога; вопросы диагностики; создание креативной образовательной среды.

Педагоги-консерваторы выбирают темы, направленные на изучение вопросов эффективной реализации образовательной программы в условиях внедрения стандарта дошкольного образования.

Обращаем внимание, что вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования решаются с педагогом каждой целевой

группы. Это может быть образовательный проект, в реализацию которого вовлечен весь коллектив.

Формы методического сопровождения для всех категорий педагогов одни, но роли в этих мероприятиях разные. Роль: слушатель, мастер, содокладчик, со-организатор – зависит от уровня профессиональной подготовленности педагога.

На уровне дошкольной образовательной организации - это педагогические советы, единые методические дни, диалоговые площадки, наставничество, конференции, школы профессионального мастерства, защиты педагогических идей, профессиональные конкурсы и др.

На уровне муниципалитета - сетевые сообщества, образовательные сессии, стажерские площадки, постояннодействующие семинары, образовательные курсы, образовательные проекты, профессиональные конкурсы.

Региональный уровень - педагогические конференции, форумы фестивали, профессиональные конкурсы, курсы повышения квалификации, образовательные проекты.

Непрерывное самообразование, как основная форма повышения компетентности и профессионального роста, выходит на первую обязательную ступень для всех категорий педагогов.

Для успешной реализации модели повышения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации. □

- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей,

финансовые поощрения, поощрение в виде наградного материала, карьерный рост, переход в более значимую для педагога целевую группу, возможность участия в городских конкурсах профессионального мастерства.

- создание комфортной, творческой, информационной среды. Как для воспитанников, так и для педагогов, образовательная среда должна быть доступной. Обеспечение педагогов новейшими компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации любого формата, изучать современные образовательные технологии через вебобразование, поможет ускорить получение положительного эффекта при повышении профессиональной компетентности. Креативная образовательная среда обеспечит формирование личности творческого педагога, готового к переменам и инновациям. Сохранение благоприятного микроклимата образовательной организации сохраняет психологическое и физическое здоровье педагогов, а значит повышает работоспособность и укрепляет активную жизненную позицию. □

- нахождение педагога в квалифицированном сообществе опытных коллег. Необходимо давать педагогам возможность общаться в деловых профессиональных кругах, изучать новое через практикоориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение педагогических форумов, конференций, профессиональных конкурсов даже в качестве слушателя поможет педагогу выстроить новые профессиональные связи, обогатиться творческими идеями. □

- Сочетание использования потенциала группового обучения с индивидуальным. При выстраивании методического сопровождения педагогов рекомендуем наряду с групповыми формами, включать в обучение индивидуальные формы взаимодействия, когда методисты дошкольных образовательных организаций приводят индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагога. Возможно, это будет консультация начинающего педагога с педагогом-новатором или педагогом-стажистом. Образовательная организация может направить педагога-

новатора в ВУЗ, СУЗ или другую организацию - партнер для получения консультации по интересующему профессиональному вопросу у представителей науки или бизнеса.

Завершающим компонентом модели повышения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации является определение результата её реализации. На начальном этапе выстраивания модели необходимо понимать, к чему стремиться. Несомненно, результатом служит повышение профессиональных компетенций педагогов. Но здесь мы говорим о видимом или измеряемом результате. В этом случае результатом успешной реализации нашей модели может стать определение перспектив развития педагогов и коллектива; выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей; эффективная реализация Программы развития образовательного учреждения; создание образовательной предметно-развивающей среды, отвечающей принципам преемственности дошкольного и начального общего образования, появление новых целевых групп, переход педагогов из одной целевой группы в другую, повышение качества подготовки детей к новой социальной роли – первоклассника и т.д.

Одним из результатов реализации модели может служить проектирование методического абонеента образовательной организации.

Методический абонемент – общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала образовательной организации. Ведение этого документа позволит более качественно отслеживать и анализировать результаты профессионального роста педагогов, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты.

Методический абонемент образовательной организации содержит сведения обо всех педагогах – кто, где и когда повышал свою профессиональную компетентность, на каком уровне и какую роль при этом выполнял. Документ лучше всего проектировать в виде таблицы в формате

Excel. В этом случае можно легко корректировать абонемент методический, добавляя или убирая колонки, в зависимости от реализуемых мероприятий. Такой формат ведения документа позволит расширить аналитические возможности организации. Можно легко анализировать: занятость самообразованием в течение года; □ роль каждого педагога в сохранении и пополнении социального капитала образовательной организации; участие в методической работе ДОО, муниципалитета, региона.

В методическом абонементе можно распределить педагогов на обучающие мероприятия на весь учебный год в зависимости от той целевой группы, в которую они входят и с учетом своей роли: слушатель или мастер. Каждый будет заранее знать, что ему предстоит изучить в этом учебном году, на каких мероприятиях побывать, где представить свой опыт, где помочь коллегам и т.д.

Таким образом, документ поможет выявить педагогов занимающих более активную либо, наоборот самую пассивную позицию в коллективе. Это, в свою очередь, позволит выстроить методическое сопровождение профессионального роста педагогов наследующий учебный год более конструктивно и продуктивно для всех участников образовательных отношений.

Представленная модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации является экспериментальным продуктом.

В современных условиях развития образования, изменений требований к педагогам и членам административных команд в части совершенствования профессионального мастерства, необходимо находить эффективные пути взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений.

Система функционирования ДОО должна быть нацелена на наращивание качественных изменений в содержании образования, на обновление учебно-воспитательной работы, поиск более эффективных

способов управления образовательным процессом, обеспечение преемственности и непрерывности образования. Эти задачи будут эффективно решаться в условиях обеспечения непрерывности в повышении профессиональных компетенций, грамотного выстраивания методического сопровождения каждого конкретного педагога.

ГЛАВА 2. ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ДОО)

2.1. Выявление готовности педагогов ДОО инновационным формам методической работы в детском саду

Для изучения выявления готовности педагогов ДОО инновационным формам методической работы в детском саду на базе МОУ ЦРР № 9 был проведен эксперимент.

Перед началом эксперимента нами был проведен опрос с целью выяснения, совершенствуется ли методическая работа в ДОО, происходит ли психологическая перестройка отношений в педагогическом коллективе, используются ли новые организационные формы методической работы. (Приложение 6). Также, анкетирование на предмет готовности совместной работы старшего воспитателя с педагогами МОУ ЦРР №9 по повышению уровня их профессиональной компетентности (Приложение № 1); полученные данные о их профессиональном уровне отражены в (таб. 2.1).

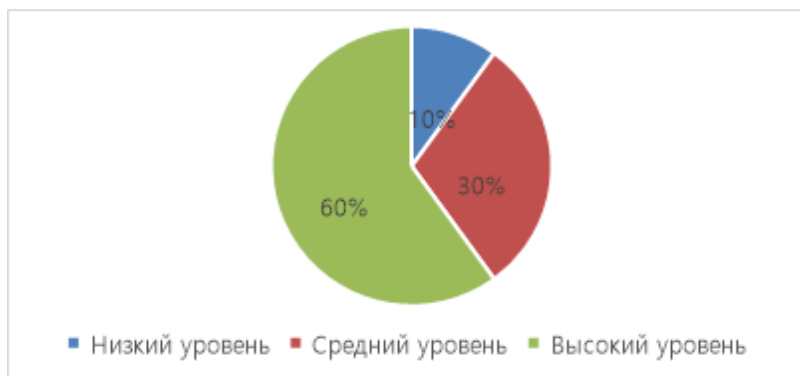
По окончании беседы со старшим воспитателем МОУ ЦРР № 9 мы определили следующее, что:

- профессиональный уровень подготовки старшего воспитателя соответствует решению данной проблемы.
- старший воспитатель готов к внедрению инновационных форм методической работы и апробации модели.

2. Опрос руководителя ДОО, старшего воспитателя на предмет заинтересованности в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов данного учреждения (Приложение № 1). Анализ полученных результатов показал, что руководитель и старший воспитатель заинтересованы в повышении профессиональных компетентностей педагогов ДОО (рис. 2.1).

Анализ на выявление заинтересованности старшего воспитателя в повышении профессиональной компетентности педагогов ДОО

Рис. 2.1



В эксперименте приняли участие педагоги ДОО в количестве 18 человек.

В соответствии с гипотезой и задачами исследования нами был разработан план эксперимента, который включал три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

1 этап – констатирующий. На первом этапе была проведена первичная процедура исследования на выявление коммуникативных и организаторских склонностей, теоретических представлений и способов профессиональной деятельности педагогов ДОО (ключевые компетенции специалистов дошкольного образования) в экспериментальной группе. Педагогам ДОО на круглом столе, посвященном данной проблеме было предложено пройти анкетирование, в ходе которого мы узнали о потребности повышения профессионально значимых компетенций (Приложение № 2, 3, 4).

2 этап – формирующий. На этом этапе проводились мероприятия, направленные на повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО (Приложение № 5).

3 этап – контрольный. На заключительном этапе была осуществлена повторная процедура исследования уровня профессиональной

компетентности педагогов ДОО, в контрольной группе проведен анализ полученных результатов.

Задача констатирующего этапа эксперимента состояла в определении уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО мы выделили следующие критерии и показатели:

- потребность в коммуникации и стремление к контактам с людьми;
- планирование своей профессиональной деятельности;
- принятие решения в трудной ситуации (самостоятельно);
- применение теоретических знаний для решения стандартной задачи профессиональной деятельности;
- выбор средств и способов достижения поставленной задачи;
- проектирование успешной стратегии профессионального становления и саморазвития;
- оценивание собственных действий по его достижению.

На основе выделенных критериев, а также для аналитической обработки результатов исследования и получения количественных показателей были выделены уровни профессиональной компетентности:

1. Диагностическая карта профессионального мастерства педагогов ДОО К.Ю. Белой: оптимальный, достаточный, критический, недопустимый.
2. По методике Б.А. Федоршина (методика КОС): низкий, ниже среднего, средний, высокий, очень высокий.
3. По методике Т.А. Сваталовой: недопустимый, критический, допустимый, достаточный, оптимальный.

Для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО мы воспользовались методиками и тестами К.Ю. Белая, В.В. Синявского и Б.А. Федоришина, Т.А. Сваталовой. А именно для изучения уровня коммуникативных и организаторских склонностей и профессиональной компетентности педагогов ДОО. (Приложение № 3, 4).

Результаты исследования представлены в табл. № 2.2

Особенности выявления профессиональной компетентности
педагогов МОУ ЦРР № 9 Ворошиловского района Волгограда

Таблица 2.2

№	ФИО педагогов ДОО	Методики			Уровень
		Диагностическая карта К.Ю. Белой	В.В. Синявского и Б.А. Федоришина	Т.А. Сваталовой	
1	Анастасия Александровна П.	достаточный	средний	допустимый	средний
2	Светлана Викторовна П.	оптимальный	средний	оптимальны й	высокий
3	Елена Валерьевна Д.	достаточный	средний	оптимальны й	высокий
4	Татьяна Юрьевна Б.	достаточный	ниже среднего	критический	низкий
5	Марина Федоровна Д.	критический	средний	критический	средний
6	Любовь Николаевна И.	достаточный	ниже среднего	допустимый	низкий
7	Ольга Юрьевна П.	критический	средний	допустимый	низкий
8	Аксинья Александровна М.	критический	ниже среднего	допустимый	низкий
9	Сания Владимировна А.	достаточный	средний	допустимый	средний
10	Вера Николаевна Д.	критический	средний	допустимый	низкий
11	Марина Викторовна К.	достаточный	ниже среднего	допустимый	низкий
12	Анастасия Олеговна Л.	критический	ниже среднего	допустимый	низкий
13	Елена Николаевна М.	достаточный	средний	допустимый	средний
14	Ирина Владимировна К.	оптимальный	средний	оптимальны й	высокий

15	Екатерина Владимировна О.	достаточный	средний	допустимый	средний
16	Елена Вальериевна М.	критический	ниже среднего	критический	низкий
17	Светлана Александровна Л.	критический	низкий	допустимый	низкий
18	Наталья Викторовна Б.	достаточный	средний	допустимый	низкий

Результаты исследования на констатирующем этапе показали, что в испытуемой группе преобладает низкий (критический) уровень профессиональной компетентности – 60 %. На среднем уровне оказалось – 30 %. На высоком – 10 % педагогов (рис. 2.2).

Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО на констатирующем этапе эксперимента

Рис. 2.2



Таким образом, полученные результаты указывают о необходимости проведения работы методической службы по повышению уровня профессиональной компетентности у педагогов ДОО.

2.2. Процесс реализации модели инновационных форм методической работы в ДОО с целью повышения уровня профессиональной компетентности педагогов

Современный воспитатель дошкольной организации должен обладать профессиональным, исследовательским, креативным потенциалом, чтобы уметь разрешить профессиональные трудности в имеющейся специальной литературе. Поэтому действительно становится важным оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, помощь в его развитии, обеспечение комплекса методической работы для организации целостного образовательного процесса, содействующего этому развитию.

Новые требования предполагают создание условий для включения педагогов в деятельность по повышению уровня своей профессиональной компетентности.

Методическая работа с использованием инновационных форм предусматривает:

- обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития;
- отбор содержания методической работы на основе информирования педагогов об инновационных фактах и явлениях и организация их экспертизы;
- обеспечение дополнительных образовательных услуг в плане развертывания содержания образования по направлениям инновационной деятельности;
- обеспечение непрерывности инновационной поисковой, исследовательской деятельности педагогов;
- обеспечение индивидуального и дифференцированного подходов к каждому педагогу в зависимости от его профессиональной компетентности.

В современной педагогической литературе методическая работа определяется как часть системы непрерывного образования педагогов.

Сегодня внедрение инновационных форм методической работы педагогов осуществляется не только методической работой учреждения, и строится на общих принципах образовательных технологий:

- диагностично заданные цели методической работы, ориентированные на достижение каждым педагогом определенного результата к концу заданного периода;

- алгоритмично построенную деятельность обучающихся (педагогов), направленную на достижение заданного результата и предполагающую включенность каждого воспитателя в процесс приобретения новых умений;

- блочно-модульную организацию содержания методической работы с выделенными блоками конкретных умений, которые должны быть сформированы у педагогов к концу каждого промежутка времени;

- встроенный в процесс обучения педагогов контроль их успешности и коррекцию методических действий по повышению эффективности методической работы;

- дифференциацию методической помощи педагогам на основе совершенствования и развития целой методической сети, включающей самые разнообразные методические формирования – школа молодого педагога, школа совершенствования педагогического мастерства, школа передового педагогического опыта, творческие, проблемные группы педагогов и др.;

- включение всех педагогов в активный образовательный процесс на основе использования современных форм организации методической работы, активных и интерактивных методик работы с обучающимися [Битина, 9].

На формирующем этапе эксперимента проводилась работа, направленная на развитие повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Развитие профессиональной компетентности – весьма сложный процесс, который может рассматриваться с точки зрения проблемы изучения и характеристики различных факторов, которые направлены на достижение

эффективности и качественных характеристик, оказывающих существенное влияние на уровень повышения профессиональной компетентности.

Для успешной работы реализации инновационных форм методической работы с целью повышения и развития профессиональной компетентности педагогов была разработана модель. Данная модель направлена на организацию мероприятий – план (Приложение № 5), который был реализован в ходе формирующего этапа экспериментальной работы.

При реализации данного плана использовались коллективные и индивидуальные консультации, круглые столы, постоянно действующие семинары, семинары-практикумы, обобщение и распространение опыта работы (методические объединения, педагогические гостиные, мастерские), участие в конкурсах профессионального мастерства. Использованные формы работы были ориентированы на развитие самостоятельной познавательной активности педагогов, расширение знаний о нормативной, научной и методической литературе, переосмысление содержания и методов работы.

1. Согласно плану проведения мероприятий для педагогов в рамках повышения их профессиональной компетентности через инновационные формы методической работы, первое мероприятие – круглый стол «Основные компетентности педагога дошкольного образования как условие реализации ФГОС ДО». В рамках круглого стола педагоги определили уровень своей профессиональной компетентности. Также была обговорена тематика совместных встреч, определены формы организации, как традиционные, так и новые, позволяющие поддержать педагога, укрепить его веру в себя, обеспечить комфортный микроклимат работы.

На данном мероприятии педагоги определили, что профессиональная компетентность педагога зависит от различных свойств личности, а психологической основой является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессионального развития. Также, педагоги увидели необходимость развития методической работы ДОО через инновационные формы.

Далее, педагогам была представлена методическая литература с пояснением и презентацией того, что профессиональный стандарт –

основной критерий повышения качества профессионального образования. Основной целью принятия профессионального стандарта является более детальное урегулирование трудовых правоотношений и актуализации устаревшей нормативной базы. Также педагогам был продемонстрирован мастер-класс по обогащению рппс группы. По окончании данного мероприятия педагоги сделали вывод, что компетенции педагога понимаются нами как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности.

На следующем этапе реализации модели, педагоги посетили открытый онлайн-показ практической части проекта по теме «Интеграция элементов технологии “Сказочные лабиринты игры” и нейропсихологических упражнений». Данный проект реализован для развития пространственных представлений в дидактических играх с детьми дошкольного возраста. Это мероприятие организовала педагог из другого дошкольного образовательного учреждения. Через организацию проектной деятельности, воспитатель продемонстрировал как дошкольники знакомятся с пространством. Старший воспитатель и педагоги нашего Центра также увидели возможность сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями региона с целью обмена опытом и внедрения таких форм методической работы.

Также, была проведена серия семинаров. Семинар «Диагностика как оценка эффективности педагогических действий воспитателя ДОО в соответствии с ФГОС ДО»; семинар-практикум «Использование информационно – коммуникационных технологий в образовательном процессе ДОО, как одно из условий повышения профессиональной компетентности педагогов в области информационных технологий»

Семинар был проведен в стенах Центра развития ребенка № 9. Приглашенные педагоги познакомили коллег с методами и приемами использования информационно-коммуникационных технологий, с интеграцией своей педагогической деятельности в информационную среду, с

электронными образовательными ресурсами в соответствии с задачами своей профессиональной педагогической деятельности. В теоретической части семинара педагоги зачитали нормативную и методическую литературу. В практической части, презентовали опыт работы, внедрение ИКТ – технологии в воспитательно-образовательный процесс.

Был презентован мастер-класс по теме “Развитие творческих способностей детей через продуктивную деятельность”, который направлен на формирование методической компетентности педагогов в области развития продуктивных видов деятельности с детьми. Задачами мастер-класса послужили: обучение методическим приемам организации совместной, самостоятельной деятельности ребенка, ребенка и взрослого, детского коллектива; развитие практических творческих умений педагогических работников. Воспитатели МОУ в своем мастер-классе продемонстрировали элементы занятия с детьми.

Постоянно-действующий семинар-практикум «Методическая работа как система по созданию условий для совершенствования профессионального мастерства педагогов ДОУ». Данный семинар состоит из пяти сессий, с целью обеспечения непрерывного профессионального образования педагогов дошкольного образования. В ходе которого педагоги повысят уровень своих компетенций.

Согласно плану (Приложение № 5) организуется «День открытых дверей». Педагоги по желанию посещали учреждения, где отметили для себя ведение, построение и организацию и пропаганду здорового питания.

Конкурсы профессионального мастерства. Педагоги участвовали в районном этапе городского конкурса профессионального мастерства

«Лучший мастер-класс педагога ДОО», в номинации «Лучший мастер-класс воспитателя ДОО».

На районном этапе городского конкурса «Проектные технологии в ДОО», в номинации «Педагогический проект: «Россия – Родина моя». педагоги продемонстрировали множество проектов, по наибольшему количеству баллов первое место и дальнейшее участие. Педагоги представили педагогический проект на тему «Русский национальный костюм». В ходе защиты своего проекта, педагоги пояснили значимость выбранной темы. Целью и результатом которого послужило формирование у детей ценностного отношения и чувства сопричастности к культурному наследию своего народа посредством ознакомления детей с русским национальным костюмом. Педагоги продемонстрировали продукт проектной деятельности – это дидактическое пособие для воспитателей «Приобуть, приодеть, так и есть на что смотреть». Итогом данного конкурса послужило второе место городского этапа конкурса.

В рамках проекта «Педагогическая гостиния (мастерская)» педагоги продемонстрировали свои наработки, поделились своим педагогическим мастерством. Были представлены лэпбуки, как инновационная форма работы с родителями и детьми. Образовательные проекты – проектно-исследовательская работа с детьми. Педагогические проекты – проектно-исследовательская работа педагогов. Нестандартное оборудование для организации работы с детьми в области здоровьесбережения и многое другое.

Таким образом, можно сделать вывод, что только слаженная работа педагогических коллективов, методистов, специалистов отдела образования, личная заинтересованность каждого педагога в отдельности, определение и реализация эффективных форм взаимодействия, а также непрерывного образования даст положительные результаты в организации работы по повышению уровня профессиональной компетентности.

2.3. Динамика процесса реализации модели в детском саду

Для оценки эффективности работы модели методической службы ДОО на контрольном этапе исследования была проведена повторная диагностика на выявление повышения уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Задачи контрольного этапа:

- сравнить результаты исходной и итоговой работы;
- сделать выводы об эффективности работы модели методической службы муниципального района по развитию и повышению уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.

На первом этапе эксперимента был выявлен критический уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО. Это объясняется тем, что педагоги недостаточно владеют теоретическими умениями, умениями педагогического общения, педагогической техники, творческими умениями.

На контрольном этапе восемнадцать педагогов ДОО повторно заполнили диагностические карты.

Сравнительные результаты диагностической карты К.Ю. Белая на определение уровня профессионального мастерства педагогов ДОО представлены на графическом рисунке 2.3.

Рис. 2.3



Анализируя их, приходим к выводу, что профессиональные знания и педагогические умения педагогов ДОО возросли. Высокий уровень составил – 40 %, средний уровень составил – 56 %, а низкий – 4 %.

Педагоги отметили, что у них в большей степени развиты такие знания, как знания законов развития ребенка и технологии взаимодействия с ним; знания особенностей содержания ООП; знания частных методик развития детей. Умения использовать в практической работе развивающие программы нового поколения; использовать современные технологии обучения, отбирая формы, методы и приемы обучения и воспитания; самостоятельно строить образовательный процесс в соответствии с уровнем личностного развития детей; умение определять степень достижения поставленной цели, строить программу своего профессионального самосовершенствования и самообразования.

Далее проводя сравнительную оценку эффективности работы на выявление коммуникативных и организаторских склонностей по методике КОС В.В. Синявского и Б.А. Федоришина, выявили, что 50 % педагогов имеют высокий уровень, средний уровень – 50 %, низкий – 0 % (рис. 2.4).

Рис. 2.4.



Педагоги ДОО обладающие высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности, и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваться, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает.

Педагоги ДОО со средним уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью.

Для выявления динамики в повышении профессиональной компетентности педагогов ДОО сравнили результаты исходной и итоговой диагностики Т.А. Сваталовой. Сравнительные результаты исследования уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО представлены на графическом рисунке 2.5.

Рис. 2.5.



Представленные данные говорят о положительной динамике в развитии и повышении уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО. Высокий уровень профессиональной компетентности составил – 24 %, средний уровень – 72 %, низкий уровень – 4 %. Педагоги дошкольных образовательных организаций с высоким уровнем профессиональной компетентности выделяют педагогические факты и явления и раскрывает их смысл. Могут во внутреннем плане воспроизвести последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описать, почему надо делать именно так. Применяют теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяют цели деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбирают и обосновывают средства и способы достижения поставленной задачи, выбирают и обосновывают средства и способы достижения поставленной задачи, оценивают полученный результат с точки зрения его соответствия педагогической цели. Оценивают собственные действия по их достижениям.

Педагоги со средним уровнем профессиональной компетентности распознают педагогические явления, выделяют и описывает их важнейшие, внешне наблюдаемые признаки. Затрудняются в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, в описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так. Не всегда осознанно применяют теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности.

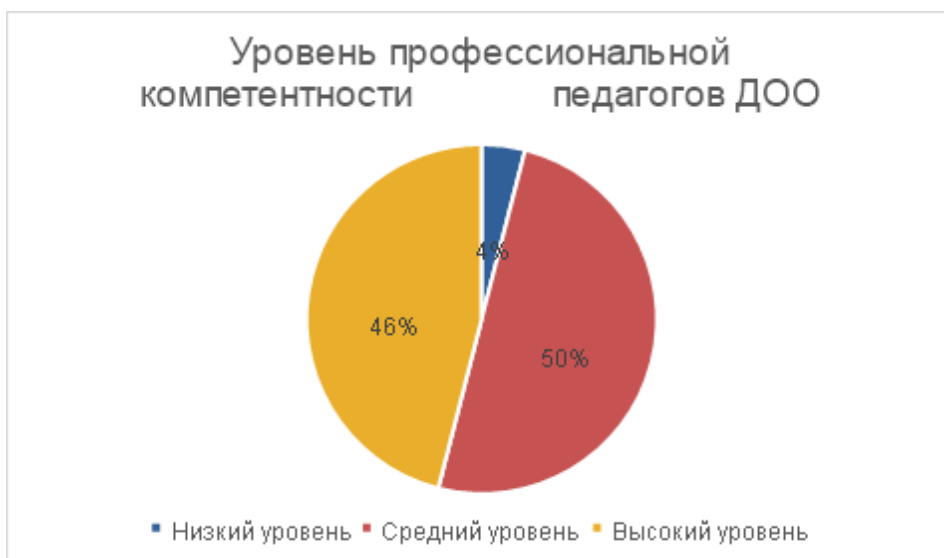
И лишь один педагог с низким уровнем профессиональной компетентности испытывает затруднения в способе организации образовательного процесса, слабо ориентируется в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития дошкольников.

Результаты исследования на контрольном этапе показали, что в испытуемой группе преобладает высокий и средний уровни

профессиональной компетентности педагогов ДОО. Высокий уровень – 46 %. На среднем уровне оказалось – 50 %. На низком – 4 % педагогов (рис. 2.6).

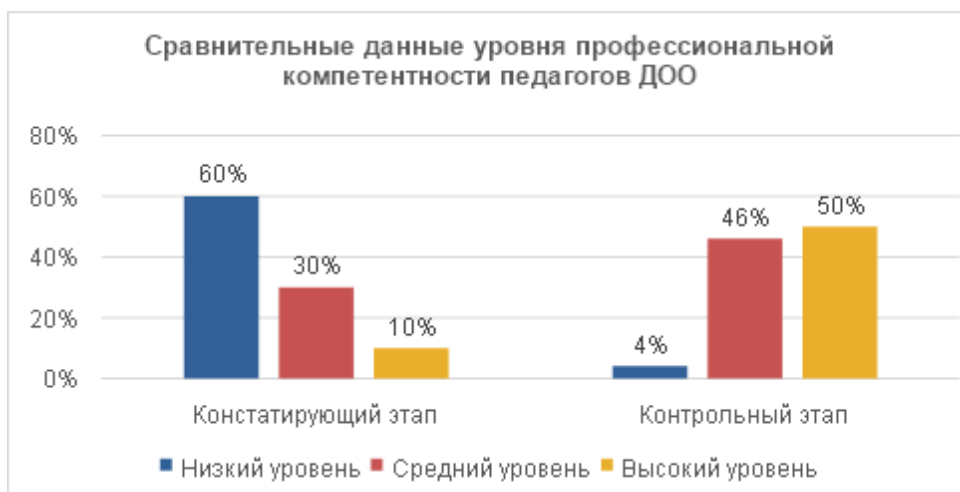
Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО на контрольном этапе эксперимента.

Рис. 2.6.



Сравнительные данные констатирующего и контрольного этапов исследования представлены на рис. 2.7.

Рис. 2.7.



Анализ качества работы методической службы показал, что методическая работа органично соединяющаяся с повседневной практикой, будучи максимально гибкой, развивает творчество, инициативу педагогов, ориентирована на реализацию поставленных задач, достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса; совершенствование профессионального уровня педагогов через использование творческих форм активизации и осмысления своей педагогической деятельности.

Итак, подводя итоги проделанной работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО, хочется отметить, что методическая служба муниципального района является эффективным инструментом в работе с педагогами дошкольных образовательных организаций.

ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

В настоящей главе изложены результаты основных вопросов исследования – опытно-экспериментальная работа по формированию и повышению уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО. В соответствии с теоретической моделью процесса, изложенной в первой главе, материалы эксперимента в целом подтвердили выдвинутые в гипотезе положения.

На констатирующем этапе нами была проведена первичная процедура исследования на выявление коммуникативных и организаторских склонностей, теоретических представлений и способов профессиональной деятельности педагогов ДОО (ключевые компетенции специалистов дошкольного образования) в экспериментальной группе.

Для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО мы воспользовались методиками и тестами К.Ю. Белая, В.В. Синявского и Б.А. Федоришина, Т.А. Сваталовой. А именно для изучения уровня коммуникативных и организаторских склонностей и профессиональной компетентности педагогов ДОО. Результаты исследования на констатирующем этапе показали, что в испытуемой группе преобладает низкий (критический) уровень профессиональной компетентности – 60 %. На среднем уровне оказалось – 30 %. На высоком – 10 % педагогов. Полученные результаты указывают о необходимости проведения работы методической службы по повышению уровня профессиональной компетентности у педагогов ДОО.

Для успешной работы по повышению и развитию профессиональной компетентности педагогов была разработана модель. Данная модель направлена на организацию мероприятий – план, который был реализован в ходе формирующего этапа экспериментальной работы.

При реализации данного плана использовались анкетирование, коллективные и индивидуальные консультации, круглые столы, постоянно действующие семинары, семинары-практикумы, обобщение и распространение опыта работы (методические объединения, педагогические гостиные, мастерские), участие в конкурсах профессионального мастерства. Используемые формы работы были ориентированы на развитие самостоятельной познавательной активности педагогов, расширение знаний о нормативной, научной и методической литературе, переосмысление содержания и методов работы.

Для оценки эффективности работы модели методической службы муниципального района на контрольном этапе исследования была проведена повторная диагностика на выявление повышения уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО. Результаты исследования показали, что после проведения всех мероприятий уровень профессиональной компетентности вырос с 10 % до 50 %.

Итак, подводя итоги проделанной работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО, хочется отметить, что методическая служба муниципального района является эффективным инструментом в работе с педагогами дошкольных образовательных организаций.

Данные, полученные в эксперименте, получили статистическое и математическое подтверждение, что свидетельствует с достаточной долей объективности о наметившейся тенденции в положительной динамике уровня повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование ориентировано на решение проблемы реализации инновационных форм методической работы ДОО.

Рассмотрим полученные результаты при решении задач теоретико-экспериментального исследования.

Первая задача исследования состояла в том, чтобы изучить и описать систему методической работы и ее формы в ДОО с точки зрения психолого-педагогических исследований;

К.Ю. Белая раскрывает: «Методическая работа – деятельность по созданию такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива».

Т.И. Шамова рассматривает работу с педагогическими кадрами как сложную динамическую и целостную систему, имеющую свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации.

Все исследователи едины в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности.

Второй задачей было изучение сущностных характеристик профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций;

Представлены квалификационные характеристики педагога ДОО в соответствии с требованиями государственного профессионального стандарта воспитателя ДОО:

- наличие глубоких знаний возрастных и индивидуальных психофизиологических особенностей детей;
- проявление осведомленное во взаимоотношениях с воспитанником и существование развитых механизмов понимания другого человека;
- владение педагогическим мастерством и педагогической техникой;
- обладание профессионально значимыми личностными свойствами и ценностными ориентациями.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач [Профстандарт педагога, 2013].

Выделены направления в понимании сущности категории «профессиональная компетентность педагога». Итогом стало собственное понимание «профессиональной компетентности педагога» как интегративного качества личности включающего в себя готовность и способность человека к осуществлению педагогической деятельности, требующей наличия определенных знаний, умений и навыков, с одной стороны, и профессионально-личностных качеств, с другой.

Третьей задачей являлось определение необходимости внедрения инновационных форм методической работы в образовательном пространстве детского сада.

Развитие детского сада не может осуществляться иначе, чем через освоение нововведений, новшеств. При этом содержание образования должно ориентироваться на индивидуальность каждого ребенка, его личностный рост, развитие способностей (К.Ю. Белая, А.Г. Асмолов и др.). А воспитать творческую, самодостаточную личность может только талантливый педагог, идущий по пути самосовершенствования и саморазвития.

Методическая работа направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи. Повышение качества дошкольного образования возможно при высоком профессионализме педагогических кадров, что требует изменения и совершенствования методической работы детского сада. Поставленные задачи успешно решены: сформирована инновационная направленность в деятельности педагогического коллектива:

1. Зафиксировано повышение уровня теоретической и психолого - педагогической подготовки воспитателей.

2. организована работа по изучению новых образовательных программ, учебных планов, образовательных государственных стандартов.

3. пополнена методическая копилка новыми педагогическими инновационными технологиями, формами и методами обучения и воспитания.

4. организована работы по изучению новых нормативных документов, инструктивно - методических материалов.

5. оказана консультативная помощь воспитателям в организации педагогического самообразования.

6. повышен общего уровня профессионально - педагогической культуры.

Четвертая задача заключалась в обосновании и экспериментальной апробации модели, содержащей инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации, и проверки её эффективности.

С целью оценки деятельности, внесения корректив и определения дальнейших путей развития методической службы и внедрения инновационных форм, было организовано анкетирование на выявление заинтересованности старшего воспитателя (руководителя) в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО. (Приложение № 1). По окончанию обработки данных мы увидели, что и руководитель и старший воспитатель заинтересованы в повышении профессиональной компетентности своих педагогов.

На констатирующем этапе экспериментальной работы, при использовании методик В.В. Синявского, Т.А. Сваталовой и диагностической карты К.Ю. Белая на выявление коммуникативных и организаторских способностей нами был выявлен низкий уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО, что способствовало разработке системы работы с инновационными формами метод. работы..

Разработанная модель повышения уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО выстроена с позиции трех взаимосвязанных между собой этапов (уровней): стратегического, тактического и деятельностного, следующих друг за другом в определенной последовательности, в рамках формирования компонентов (когнитивного, деятельностного и личностного). В нашем исследовании реализован один из возможных вариантов построения модели этого процесса.

Процессы формирования отдельных компонентов на каждом этапе соотносятся и согласуются между собой.

Для формирования когнитивного и деятельностного компонентов у педагогов ДОО наиболее эффективными средствами выступили семинары, семинары-практикумы, районные методические объединения, организация дискуссий на круглом столе, моделирование педагогических ситуаций; проведение совместно с другими педагогами всех этих мероприятий, показывающих важность применения педагогической теории в практической деятельности.

Для формирования личностного компонента профессиональной компетентности наиболее эффективными средствами выступили мастер-классы, педагогические мастерские, конкурсы профессионального мастерства, где педагоги смогли показать свой уровень профессионализма в личных достижениях.

Данные, полученные в эксперименте, получили статистическое и математическое подтверждение, что свидетельствует с достаточной долей объективности о наметившейся тенденции в положительной динамике уровня повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Разработанная модель успешно реализована и подтверждает свою практичность.

Результаты исследования подтвердили выдвинутую гипотезу, что если будут соблюдены следующие педагогические и методические условия:

взаимосвязь теоретических знаний и практических умений; интеграция психолого-педагогической, методической и предметной подготовки воспитателей, целостное руководство их педагогической деятельностью, повышение уровня профессиональной компетентности в ходе воспитательно-образовательного процесса будет более эффективно.

Обзор полученных результатов и выполненных задач исследования позволяет сделать вывод, что поставленная в нем гипотеза в целом подтверждена.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Адамова Н.В., Иванова С.В. Инновационные технологии и модели организации научно-методической работы образовательном учреждении. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/511122/>
2. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. - М., 2012. - С. 27 - 43.
3. Ассонова Н. Диссертация опыта работы через современные интернет технологии. – URL: <http://www.maam.ru/d.s./diseminacija-opyta-raboty-cherez-sov.in.-tehnologi.html>
4. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: Дис. канд. Пед. Наук: 13.00.07 Екатеринбург, 2010. - 177 с.
5. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности
6. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2010. - №3. с. 82 - 85.
7. Байдурова Л.А. Внутришкольная модель научно-методического сопровождения педагогов как условие развития учительского потенциала. Pandia.ru Энциклопедия знаний.
8. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ планирование, формы и методы. – М.: Сфера, 2005. – 96 с.
9. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2008.
10. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. - М.: Перспектива, 2010. - 290 с.
11. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. - Воронеж, 2012 - 188 с.
12. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2010. - №6. - С. 61.

13. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДООУ. - М., 2009. - 144 с.
14. Борисова О.А., Липова И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. - М.: Учитель, 2013. - 245 с.
15. Буханцова Е.О. «Организация методической работы с педагогами в дошкольном образовании» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23229954>
16. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. - Волгоград, 2011. - 443 с.
17. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р\н Дону. - М., 2012. - 380 с.
18. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. - М., Просвещение, 2011. - 143 с.
19. Вепрева И.И. «Роль методической службы в повышении профессиональной компетентности инновационного потенциала педагогов ДООУ» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (Дата обращения 15.01.2020)
20. Веселова Т.Б. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ. – СПб: Детство-Пресс, 2012. – 96 с.
21. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДООУ: эффективные формы и методы. - М.: Перспектива, 2011 - 278 с.
22. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДООУ. // Управление ДООУ, 2012. - №6. - С. 70 -78.
23. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. - М.: ТЦ Сфера, 2011. - 296 с.
24. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. М.: ТЦ Сфера, 2008.

25. Гущина Н.А. Тарасова Е.И. «Современные тенденции развития инноваций в дошкольном образовании» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26164907> (Дата обращения 25.09 2019).
26. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. Издательство «Детство – Пресс», 2009.
27. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
28. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. - М., 2010. - 151 с.
29. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова - Архангельск: АО ИППК РО, 2010. - 265 с.
30. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2011. - 224 с.
31. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном
32. Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. - М., 2009. - 109 с.
33. Дуброва В.П., Милашевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении. М., 1995.
34. Егорова М.Е. Проект «Путь к профессиональному совершенству». Тьюторское сопровождение профессионального становления молодых педагогов»
35. Елжова Н.В. Тематические педсоветы в ДОУ: подготовка и проведение / Н. В. Елжова. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 216
36. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2010. - 183 с.

37. Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения. Автореферат - Ульяновск - 2010. - 34 с.
38. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2013. - С. 184-198.
39. Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие. - М.: Учитель, 2011. - 55 с.
40. Зверева О.Л., Кротова Т.В. Общение педагога с родителями в ДОУ: Методический аспект. - М.: Учитель, 2009. - 116 с.
41. Земскова Г.М. Модель методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов в условиях информатизации образования // Методист № 9, 2011. С. 42-48
42. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. - М.: АПК и ПРО, 2011. - 101 с.
43. Казакова Е.И. Тряпицына А.П., Диалог на лестнице успеха (Школа на пороге нового века). – СПб.: Петербург – XX век – ЗАО «Пресс-Аташе», 1997
44. Кирдянкина С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя. Автореферат дис. ... к. пед. наук, 13.00.08 – Хабаровск – 2011
45. Киселёва Н.Н. «Инновационные формы методической работы в ДОУ». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/637216/> (Дата обращения 16.10.2019)
46. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. - Москва, 2010. - 390 с.
47. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. - М.: Дело, 2011. - 334 с.

48. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ. - Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. инта, 2011. - 177 с.
49. Кораблёва С.В. «Организация работы старшего воспитателя с педагогами ДОО в режиме инновационной деятельности» [Электронный ресурс] Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-raboty-starshego-vospitatelya-s-pedagogami-doo-v-rezhime-innovatsionnoy-deyatelnosti> (Дата обращения 13.02.2020)
50. Корнева Л.Б. Научно-методическое сопровождение развития проектных умений педагогов в условиях общеобразовательных учреждений. Дис. к. пед. наук, 13.00.01 – Киров 2007, 187 с.
51. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. - СПб.: КАРО, 2010. - 176 с.
52. Крымов А.А. Вы - управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? - М.: Бератор - Пресс, 2009. - 321.
53. Кудаев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. - Майкоп: АГУ, 2009. - 209 с.
54. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. - Л., 1985.
55. Ларина В.П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования. Автореферат дис. доктора пед. наук. 13.00.01. – Самара, 2008. – 57 с.
56. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно - аналитической деятельности // Управление ДОУ, 2012. - №2. - С. 10-12.
57. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. - М., 2011. - 152 с.
58. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2010.

59. Майер А.А. Практические материалы по освоению содержания ФГОС в дошкольной образовательной организации в схемах и таблицах. Педагогическое общество России М.2014
60. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
61. Мануйлова В.А., Байер Ю.Е. «Инновационные формы методической работ с педагогами как фактор повышения имиджа детского сада» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23226533> (Дата обращения 07.04.2020)
62. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. - М., 2011. - 160 с.
63. Методическое сопровождение образовательного процесса «Роль методической службы» // Педагогическое образование № 1-2, 2016
64. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. - М.: Перспектива, 2011. - 289 с.
65. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция, 2012. - 176 с.
66. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ: методическое пособие. - М.: Перспектива, 2010. - 229 с.
67. Молчанов С.Г. Проблемы оценивания профессионально-педагогической компетентности // Развертывание научно-прикладных исследований в образовательно-воспитательных учреждениях города Челябинска / Под ред. С.Г. Молчанова. Челябинск, 1993
68. Научно-методическое сопровождение персонала школы:
69. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. - Волгоград. 2011. - 156 с.
70. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. - Волгоград, 2009. - 288 с.

71. Никишина И.В. Методическая работа в ДОУ: организация, управление. - Волгоград, 2010. - С. 65-77.
72. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. - Волгоград, 2009. - 178 с.
73. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении // Волгоград, 2009. - 209 с.
74. Паушева Е.А. Современные формы сопровождения учителя в методической работе школы – Социальная сеть работников образования.
75. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. // Методист, 2012. - 145 с.
педагога ДОУ: диагностический журнал. - М.: Учитель, 2013. - 78 с.
76. Педагогические советы в ДОО/Сост. Камалова Н.Р., Благушко Л.Н., Стрельникова Л.Н., Петрова А.В., Бабчинская В.Ю., Мурченко Н.А. – Волгоград: издательство «Учитель», 2016.
77. Педагогический совет в условиях введения ФГОС дошкольного образования/Сост. Бацина Е.Г., Сертакова Н.М., Крылова Л.Ю., Бабчинская В.Ю. – Волгоград: издательство «Учитель», 2014.
педагогическое консультирование и супервизия: Монография /М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов, С.Н. Горычева, А.В. Петров, А.Г. ширин/ под ред. М.Н. Певзнера, О.М. Зайченко. – Великий Новгород: НовГУ; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. – 316 с.
78. Педагогическое образование в университете: контекстно-биографический подход: Монография / Под ред. А.Л. Гаврикова, М.Н. Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2001. – 300 с.
79. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19-20 февраля 2014 года: в 2 ч./ред. Кол.: Е.А. Пахомова, А.В. Чепкасов, О.Г. Красношлыкова и др. – Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2014. – Ч.1. – 288с.

80. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 2012.
81. Позняк Л. Основы управления ДОУ. - М., 2011. - С. - 4-5.
82. Позняк Л.В. Заведующий в системе управления ДОУ. // Дошкольное воспитание, 2010. - №1 с. 55.
83. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
84. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагогов» // Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт.
85. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДОУ. Методические рекомендации. - М.: Учитель, 2009. - 289 с.
86. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р.н\Дону. 2007. - 512 с.
87. Саханский Н.Б. Консультирование как область педагогического знания и образовательной деятельности. // Институт управления образованием РАО, Москва.
88. Сачкова Л.А. «Информационно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов в муниципальной системе образования». Автореферат дис. ... к. пед. наук, 13.00.08. – Нижний Новгород. 2011. – 47 с.
89. Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя. // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок».
90. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. № 9, 12 – 2008; № 3 – 2009; № 3, 12 – 2010.
91. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2009.- 336 с.

92. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. - М., 2011. - 290 с.
93. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. - М., 2011. - 151 с.
94. Троян А.Н. Управление дошкольными образовательными учреждениями [Текст]: учебное пособие / А.Н. Троян. – Магнитогорск, 2001. – 276с.
95. Трунцева Т.Н. Учебно-методическое сопровождение самообразования педагогов общеобразовательных учреждений. Автореферат дис. ... к. пед. наук, 13.00.01. – М., 2011. – 29 с.
96. Урванцев Л.П., Васильева Л.Н. Психологический анализ коммуникативной компетентности будущего врача // Ярославский психологический вестник-Ярославль, 2002. Выпуск 9. - С. 99-105.
- учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. - М.: Новая школа, 2010. - 128 с.
97. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. - М.: АРКТИ, 2011. - 262 с.
98. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2011.
99. Харламова Н. А. «Активные формы методической работы с педагогами как условие повышения качества образования в ДОУ» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27442791> (Дата обращения 11.02.2020)
100. <http://kafedra-forum.narod.ru/index/0-41>
101. http://schoolurdaga.ru/publ/shkolnaya_usloviya_deyatelnosti_tyutora_po_soprovozhdeniyu_pedagoga_mbou/4-1-0-14
102. <https://ps.1sept.ru/article.php?ID=200406313>

