Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

детский сад № 1 «Светлячок» пгт. Ноглики

САМОАНАЛИЗ

работы старшего воспитателя

МБДОУ детский сад № 1 «Светлячок» пгт. Ноглики

**Образцовой Ольги Валерьевны**

 **«Использование инновационных форм в методической**

**работе ДОУ как фактор повышения педагогической компетенции педагогов»**

пгт. Ноглики

2020 г.

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с целями, обозначенными в национальной доктрине российского образования. Перемены в разных сферах жизнедеятельности современного общества повлекли за собой изменения в области дошкольного воспитания и образования детей. Перестройка социально – экономической жизни России повысила требования к личностному и профессиональному развитию педагога. Современные тенденции в развитии дошкольного образования объединены очень важным и значимым критерием – его качеством, которое зависит от профессиональной компетенции педагогов. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Формирование профессиональной компетентности достигается в том случае, когда на смену рецептурно – информационному подходу приходит компетентностный, делающий педагога активным участником поиска решений типичных проблем, возникающих в его деятельности.

Педагог в современных условиях, прежде всего, исследователь, обладающий научным психолого – педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном самовоспитании.

Соответственно качественно осуществлять воспитательно-образовательный процесс может только педагог, способный к внедрению инноваций, постоянно повышающий уровень своего профессионального мастерства. (Ю.П. Азарова, А.В. Петровский и др.).

Внедрение инноваций в работу ДОУ – важное условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования. Развитие ДОУ не может осуществляться иначе, чем через освоение новшеств и нововведений, при этом содержание образования должно ориентироваться на индивидуальность каждого ребенка, его личностный рост, развитие способностей (К. Белая, А.Г. Асмолов и др.). А воспитать творческую, самодостаточную личность может только талантливый педагог, идущий по пути самосовершенствования и саморазвития.

Современные исследования ученых в сфере профессиональной педагогики открыли новые аспекты повышения профессиональной компетентности педагогов, при этом особое внимание отводится методическому сопровождению, позволяющему повысить эффективность педагогического общения и воспитательно-образовательного процесса в целом (И.А. Зимняя, К.А. Абульханова – Славская, В.А. Крутецкая и др.)

Таким образом, повышение качества дошкольного образования возможно при высоком профессионализме педагогических кадров, что требует изменения и совершенствования методической работы ДОУ.

**Цель:** развитие инновационного потенциала педагогов, повышение их профессиональной компетентности через использование инновационных форм в методической работе ДОУ.

**Задачи:**

1.Проанализировать психолого-педагогическую литературу по данной проблеме.

2.Разработать модель организации методической работы позволяющей привлечь к участию в инновационной деятельности наибольшее количество педагогов.

3.Создать условия для развития инновационного потенциала педагогов;

4.Создать банк теоретических и практических материалов опыта работы педагогов (инструментарий, который включает в себя разные виды мониторинга).

Проанализировав психолого-педагогическую литературу (Теоретические и практические основы К.Ю. Белой; П.И. Третьякова; П.Т. Фролова; А.Г. Асмолова и др.) с целью изучения методической работы в системе управления дошкольного образовательного процесса, я пришла к выводу, что в современных условиях развития образовательной системы не обойтись без инноваций. Необходимы новые формы и методы организации методической работы, которые позволят решить возникшие вопросы. Следовательно, возникает необходимость в создании собственной модели методической работы, которая позволит привлечь к участию в методической работе всех педагогов, вне зависимости от уровня их образования и педагогического стажа работы.

Таким образом, в ДОУ, была создана модель организации методической работы, которая, на мой взгляд, способствует не только повышению профессионального мастерства и личностному росту каждого педагога, но и раскрытию его творческих возможностей. Она включает в себя инновационные группы ***(см. Приложение №1)***

49% педагогов имеют первую и высшую квалификационную категорию, используют в своей работе нетрадиционные методы и формы обучения и воспитания детей. Из таких опытных педагогов были сформированы творческие группы, которые работали над той или иной проблемой, выявленной в процессе образовательно-воспитательной деятельности ДОУ.

***Творческая группа по разработке образовательной программы ДОУ***

В ее состав входят педагоги ДОУ, имеющие стаж работы 5 лет и более. Данная группа отвечает за разработку образовательной программы ДОУ и создания условий для ее внедрения.

***Научно-методический совет***

В него входят педагоги ДОУ, имеющие стаж педагогической работы 5 лет и более. НМС отвечает за изучение и анализ ситуации, сложившейся в ДОУ,

за создание условий для успешного решения поставленных на текущий год задач, за разработку фундаментальных для жизни ДОУ проектных документов (программа развития, концепция развития, исследовательские проекты, организация мероприятий по плану работы ДОУ в режиме функционирования и развития), проводит экспертизу инновационной методической продукции, созданную педагогами ДОУ.

***Группа информационной поддержки***

В состав данной группы входят педагоги ДОУ, имеющие достаточно высокий уровень владения компьютерными технологиями. Группа информационной поддержки призвана оказывать помощь в организации не только управленческой деятельности, но и в организации методической работы ДОУ. Данная группа осуществляет организацию электронного документооборота; обработку информации (подготовку справок, статистических отчетов, докладов, методических разработок); формирование и ведение баз данных; оказание помощи в оформлении портфолио педагогам, выходящим на аттестацию; создание видеотеки; издательская деятельность; компьютерное сопровождение мероприятий ДОУ и др.

***Школа наставника***

В него входят педагоги ДОУ, имеющие стаж педагогической работы 10 лет и выше. Группа отвечает за успешную психофизиологическую, социально–психологическую, социально-организационную и профессиональную адаптацию молодых специалистов.

***Образовательный салон***

В его состав входят педагоги ДОУ, имеющие разный стаж педагогической работы. Данная группа создается по инициативе администрации ДОУ. Цель группы: создание условий для профессионального общения педагогов, развития их творческой активности, обеспечение непрерывного процесса совершенствования профессионального мастерства, повышение профессиональной компетенции педагогов.

***Школа молодого специалиста***

К работе с молодыми педагогами привлекаются опытные воспитатели, узкие специалисты ДОУ.

Цель данной группы: оказание методической помощи начинающим воспитателям. Работа группы направленна на обогащение знаний педагогов

(практические умения и навыки работы с детьми.) Занятия проходят в виде деловой игры, семинара-практикума, живого диалога за круглым столом Школа молодого специалиста является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного развития начинающих воспитателей, во- вторых способствует повышению качества образования в ДОУ и создаёт условия для включения в методическую работу.

***Творческая группа по оформлению и дизайну ДОУ***

Данная группа – это кратковременное, добровольное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве. Активно сотрудничает с группой информационной поддержки с целью оформления ДОУ.

Основными задачами данных объединения педагогов является:

обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;

создание условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;

организация активного участия педагогов в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационных процессах.

Нормативно-правовая база для организации деятельности таких групп, кроме творческой группы по оформлению и дизайну ДОУ включает в себя:

* Приказ о создании группы.
* Положение об инновационной группе.
* План работы группы на текущий год. ***(см. Приложение №2)***
* Протоколы заседаний.

Для организации контроля разработан необходимый инструментарий, который включает в себя разные виды мониторинга уровня образованности детей; экспертные карты оценки профессиональной и методической компетентности педагогов.

В конце года каждая инновационная группа представляет результаты мониторинга образованности детей; дает самооценку своей деятельности и предоставляют итоги оценки компетентности педагогов, подводятся итоги работы за год, намечаются новые направления работы.

Организованная таким образом работа с педагогическими кадрами позволяет оптимально спланировать деятельность методической службы ДОУ по личностно-профессиональному развитию педагогов в зоне их ключевых компетентностей, придать ей определенную логичность, стройность и системность, наполнить конкретным содержанием.

 Следовательно, функционирование инновационных групп, в которых все педагоги ДОУ распределены по подразделениям, создает условия для развития инновационного потенциала педагогов.

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим, предполагается новое содержание профессионально - педагогической деятельности педагогов ДОУ, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

В данном контексте большую роль играет проектирование продуктивных форм, для обеспечения активного участия педагогов ДОУ в инновационной методической работе, активизирующих их на повышение профессиональной компетенции.

С этой целью, в своей деятельности широко использую разнообразные формы и методы работы с педагогами. ***(см. Приложение №3)***

Используемая мной модель работы направлена на мотивацию педагогов к изучению инновационных технологий и применение их в практической деятельности, способствует углубленному формированию теоретических и практических знаний педагогов, развивает аналитические, проектировочные, конструктивные и организаторские умения педагогов, так необходимые для осуществления современного воспитательно-образовательного процесса. Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому учебный процесс строится с учетом следующих требований:

• реализации вариативности образовательных запросов;

• овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;

• ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;

• ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;

• проблемного построения содержания лекций, семинаров, требующих от педагогов междисциплинарного синтеза;

• использование таких форм и методов учебной работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, наиболее эффективными считаю:

семинары практикумы, деловые игры и тренинги. Именно они обладают возможностью проектирования и моделирования

деятельностно-ориентированных отношений, кооперативных коммуникативных связей.

Изучение деятельности и личности воспитателя – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя. Поэтому, я проанализировала состав педагогического коллектива с целью изучить профессиональный уровень педагогов детского сада.  ***(Приложение №4.)***

Действенную помощь каждому педагогу можно оказать лишь при дифференцированном подходе. Такой подход обеспечивает педагогическая диагностика. С этой целью используются карты диагностики профессионального мастерства, где рассматриваются уровень профессиональной подготовки, профессиональные умения, результаты педагогической деятельности, личностные качества педагога, педагогический стаж.

**Для оценки психолого-педагогической компетентности педагогов использовала:**

 -«Оценочная шкала психолого-педагогической компетентности воспитателя ДОУ» (Автор Л.П. Гладких).

**Для выявления степени сформированности педагогического такта:**

-тест «Сформирован ли у Вас педагогический такт?»

(Автор М.И. Станкин).

**Для определения уровня педагогической культуры:**

-Диагностическая карта для изучения и самооценки педагогической культуры педагога (Автор И.Ю. Соколова).

**Для выявления отношений педагогов ДОУ к нововведению**:

-Анкета «Как вы относитесь к педагогическому новшеству?» (Автор

 К.Ю. Белая) – данные представляются на примере введения метода проектов.

**Для оценки знаний педагогов о нововведении:**

-Экспресс опрос (адаптированная к условиям нашего ДОУ анкета

К.Ю. Белой).

Необходимость проведения мониторинга профессионализма связана с тем, что именно диагностика помогает эффективные формы взаимодействия с педагогом для повышения его профессиональной компетентности, что позволяет в последствие реализовать цели и задачи ДОУ, выполнять его основную миссию

Для определения степени подготовленности педагогов, выявления факторов стимулирующих или препятствующих обучению, развитию компетентности воспитателя мной был создан банк диагностических методик.

***(см. Приложение №5.)***

На основе диагностических данных, анализа состава педагогического коллектива, приоритетных задач ДОУ, учитывая дифференцированный подход, определяется стратегия и тактика методической работы с педагогами.

Информатизация методической службы, одно из главных условий в повышении профессионального мастерства педагогов, поэтому в своей работе особое внимание уделяю формированию единого информационного пространства, доступности необходимой информации участникам воспитательно-образовательного процесса. С этой целью создан банк о достижениях науки и передовой практики, который пополняется по темам нововведений, сайт детского сада № 1«Светлячок » в Интернете, а также создание мини-сайтов педагогов ДОУ в социальной сети работников образования, ведется активное сотрудничество с периодическими изданиями.

Нововведения не проходят без результатов, и как показала практика, организация методической работы расширяет возможности педагогов для совершенствования своего педагогического мастерства.

Повышение профессиональной компетентности позволило выйти на следующие результаты ***(см. Приложение №6.)***

У педагогов повысилась профессиональная компетентность, выросла потребность в повышении квалификации, реализации общей концепции развития ДОУ, установлении тесного сотрудничества с родителями.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Но, не смотря, на достижение положительных результатов в работе по данному направлению у меня возникли трудности на начальном этапе работы с педагогами, т.к. каждому педагогу необходимо пересмотреть свои взгляды на систему повышения уровня профессионального мастерства, принять происходящие изменения нововведения и активно включиться в работу.

Многое в этом плане уже сделано, самое важное, что работа в данном направлении интересна педагогам и положительно влияет на организацию воспитательно – образовательного процесса с детьми. В дальнейшем считаю необходимым:

1.Изучить новые подходы и концепции в данном направлении.

2.Расширить сеть инновационной деятельности педагогов с родителями, организуя работу семейных клубом по разным направлениям работы на основе интересов всех участников педагогического процесса. Это будет способствовать формированию педагогической компетенции родителей в осуществлении воспитательно-образовательного процесса.

3.Организазвать сетевое взаимодействие инновационных ДОУ, экспериментальных площадок и педагогов-исследователей, объединенных близостью инновационной проблематики.