

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад общеразвивающего вида №6 станицы Калининской

**«Развитие кадрового потенциала, как одно из условий
повышения качества образования»**

Другай Людмила Ивановна

Старший воспитатель

Высшая квалификационная
категория

8(918)34-19-987

Калининская 2023 год

Аннотация

Одним из неперенных условий функционирования дошкольного учреждения в современных условиях является эффективность управления и, прежде всего, управления кадрами, её человеческими ресурсами. Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности предприятия в рыночных условиях. ФГОС ДО чётко формулирует требование комплектования дошкольных учреждений квалифицированными кадрами, и действия руководителя в современных условиях должны быть направлены на создание условий для развития педагогического коллектива, способного решать поставленные цели и задачи. Что же мы имеем на практике. Профессия «воспитатель» продолжает оставаться в ТОП-50 «самых востребованных профессий», учитывая острую потребность в кадрах, в детские сады принимаются случайные люди, которые пришли в образование по разным «жизненным» мотивам. Уровень образования выпускников учебных заведений оставляет желать лучшего. При этом на адаптацию выпускника вуза может потребоваться от нескольких месяцев до двух лет. Существует мнение, что специалист, «взращенный» самой образовательной организацией, работает лучше тех, кто пришел «со стороны».

Прекрасно отдавая себе отчет в том, что кадровый состав детского сада может стать как основным фактором успеха, так и главной причиной неудач, пересмотрели технологию кадрового менеджмента дошкольного учреждения и пришли к выводу – успех будет на прямую зависеть от того, насколько эффективно сформирована и реализуется кадровая политика. Прежде чем начать целенаправленную деятельность по созданию трудового коллектива детского сада, который наилучшим образом соответствовал бы требованиям ФГОС, мы, проанализировали кадровый состав в результате анализа были выявлены следующие профессиональные затруднения и проблемы:

- ✓ отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике;

- ✓ неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- ✓ снижение мотивации педагогов по вопросу аттестации на квалификационные категории.
- ✓ отсутствие навыков работы у большинства педагогов с информационно коммуникационными технологиями;
- ✓ недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

В связи с этим одним из приоритетных направлений деятельности нашего детского сада стала поддержка и развитие кадрового потенциала направленная на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Таким образом, и возникла необходимость организации в нашем детском саду методической службы «Современный педагог – личность и профессионал» работа, которой должна способствовать повышению уровня профессиональной компетентности педагогов. Методическая службы «Современный педагог – личность и профессионал» является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, обеспечивает профессионального роста педагогических кадров со стажем, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель обобщения опыта: создание целостной системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетенции каждого педагога, на развитие кадрового потенциала и повышения качества образования.

Данный опыт может быть использован заведующими, старшими воспитателями, методистами, дошкольных образовательных учреждений для поддержки и развитие кадрового потенциала, повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Портфолио



Квалификационная категория: высшая

Педагогический стаж работы: 30 л. 3 м

Стаж работы в занимаемой должности 6 л. 2 м.

Повышение квалификации: «Технология проектирования образовательного процесса ДОО с учетом требований ФГОС ДО»,

«Профессиональные компетенции старшего воспитателя по решению задач ФГОС»

Публикации:

- ✓ Сборник статей методических и научных работ: "Инновационные методы и традиционные подходы в деятельности педагога", статья "Сохранение здоровья- необходимое условие качества образования";
- ✓ Электронный международный журнал "Педагог», статья "Уголок природы в разных возрастных группах»;
- ✓ Сборник статей "Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт работы в условиях модернизации российского

образования», октябрь 2019 г., статья "Технология развития критического мышления в ДОУ»

- ✓ Сборник статей методических и научных работ «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации Российского образования», опубликован опыт работы «Технология развития критического мышления в ДОУ» 2020 год.

Педагогическое кредо:

«Пришла в детский сад -

Улыбнись на пороге!

Все, что ты отдашь,

Получишь обратно в итоге!»

Методические разработки:

- ✓ «Сборник конспектов занятий ООД по познавательному развитию детей старшего дошкольного возраста»;
- ✓ «Сборник экологических проектов для детей старшего дошкольного возраста»;
- ✓ Сборник развивающих игр с песком «Строим, лепим, играем» для детей дошкольного возраста»,

Награды:

- ✓ Благодарственное письмо Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в 2020 году;
- ✓ Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ МЕТОДИЧЕСКУЮ СЛУЖБУ «СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ – ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛ».	
1.1 Профессионализм и профессиональная компетентность педагогов ДОУ.....	12
ГЛАВА II. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОБОБЩЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА	
2.1 Методы исследования.....	18
ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ	
3.1 Особенности сформированности профессиональной компетенции педагогов в ДОУ.....	22
3.2 Особенности развития профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов в ДОУ.....	24
3.3. Эффективные формы и методы работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал».....	27
3.4 Результаты опыта работы.....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА	57

ВВЕДЕНИЕ

Одним из неперенных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях, является эффективность системы управления и, прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения

В современных условиях главной целью разработки эффективной кадровой политики является наилучшее сочетание потребностей организации в персонале, учет личного участия каждого из сотрудников в развитии ДОУ. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Улучшить ситуацию могло бы внедрение новых форм работы в систему повышения квалификации сотрудников, поддержка и развитие кадров ДОУ, обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми.

Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности образовательной организации. Управление кадрами обеспечивается в рамках кадрового менеджмента как научного и практического направления современной педагогики и психологии. Таким образом, самостоятельность кадровых функций и их специфика к настоящему моменту оформилась в отдельное направление науки управления - управление персоналом или кадровый менеджмент.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения. В основе данного подхода должна быть заложена глубоко проработанная концепция развития

ДОУ, которая во многом базируется на принципах построения эффективной кадровой политики.

Потенциал педагога обозначает совокупность возможностей человека, занимающегося педагогической деятельностью. Однако специфика понятия «педагогический потенциал» состоит в том, что оно позволяет рассматривать возможности учителя не только такими, каковы они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспектив развития, поскольку концентрирует в себе три аспекта:

- ✓ прошлое – совокупность качеств и свойств, накопленных человеком в процессе личностного и профессионального развития;
- ✓ настоящее – актуализация возможностей и их применение в профессионально-педагогической деятельности;
- ✓ будущее – тенденции будущего профессионального и личностного развития.

Содержательно педагогический потенциал при этом рассматривается как совокупность объединенных в систему естественных (психофизиологических) и приобретенных (социальных) качеств, определяющих способность педагога выполнять свои обязанности на заданном уровне. Природная, психофизиологическая составляющая педагогического потенциала – это задатки. Их значимость определяется тем, что не каждый человек может стать хорошим педагогом, а тем более достичь профессионального мастерства, но каждый педагог может повысить свою компетентность [1].

К.Ю. Белая считает, что профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные

показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

При становлении педагога как профессионала он проходит ряд этапов одним из наиболее важных является приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости.

Умения педагога эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях, является одним из требований к его личности и профессиональной деятельности, как и было сказано выше нашему обществу нужен высококвалифицированный, подкованный педагог.

Решение данной проблемы усугубляется рядом проблем: внешние условия для полного и творческого развития педагога в дошкольном учреждении ещё не созданы (оплата труда, материально-техническое оснащение воспитательно-образовательного процесса, социально-психологический климат и т.д.). Не случайно многие педагоги испытывают в той или иной степени нервные срывы, стрессы, обусловленные личными проблемами и бытовыми трудностями, перегрузками в работе. Такая ситуация делает проблематичным для педагога стремление к самосовершенствованию, самообразованию, повышению своего профессионального уровня [5].

Поэтому постановка такой проблемы, как разработка и внедрение системы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», направленной на создание условий для профессионального роста, развития профессионально значимой мотивации педагогов дошкольных учреждений является своевременной и актуальной.

Объект исследования - процесс развития кадрового потенциала как одно из условий повышения качества образования профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Предмет исследования – организация работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», способствующей развитию кадрового потенциала педагогов ДООУ.

Цель исследования - теоретически обосновать, разработать и апробировать новую форму работы методической службы - наставничество, ориентированной на развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений с учетом индивидуальных особенностей педагогического состава.

Задачи:

- ✓ дать характеристику профессиональной компетентности и потенциала педагогов ДОУ;
- ✓ рассмотреть роль методической службы в развитии профессиональной компетентности и потенциала педагогов ДОУ;
- ✓ выявить формы и методы развития профессиональной компетенции педагогов и потенциала ДОУ в процессе деятельности;
- ✓ провести диагностику профессиональной компетентности педагогов ДОУ;
- ✓ провести оценку результатов работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал».

Для решения поставленных задач использовались следующие методы:

Теоретические: анализ, изучение, обобщение и систематизация научной, педагогической и психологической литературы по изучаемой проблеме.

Методы сбора эмпирических данных: методы педагогических измерений - тестирования, диагностирование уровня профессиональных компетенций воспитателей дошкольного учреждения, наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, изучение результативности образовательной деятельности ДОУ и педагогической деятельности воспитателей ДОУ, экспертная оценка, статистические и математические расчеты.

Опытно - поисковая работа по теме проводилась на базе образовательного учреждения: Муниципального образовательного дошкольного учреждения – детский сад общеразвивающего вида №6 ст. Калининской.

Практическая значимость опыта: состоит в том, чтобы подобрать и апробировать практический материал, направленный на изучение новой системы методической работы, ориентированной на развитие профессиональных компетенций и потенциала педагогов дошкольного учреждения. Его внедрение привело к созданию условий для профессионального роста, развития профессионально значимой мотивации педагогов, обеспечило рациональную организацию воспитательно-образовательного процесса.

I. ГЛАВА ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ МЕТОДИЧЕСКУЮ СЛУЖБУ «СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ – ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛ».

1.1 Профессионализм и профессиональная компетентность педагогов ДОУ

Вопросы профессионализма и профессиональной компетентности в последнее десятилетие стали предметом пристального внимания психологической науки. Но в большинстве случаев исследователи ограничиваются изучением набора ПВК – профессионально-важных качеств, их формирования и оценки. Остается не вполне ясным, что психологически означает человек как профессионал, как субъект профессиональной деятельности, чем психически отличается мастер своего дела от других людей. Зачастую отождествляются понятия профессиональной компетентности и профессионализма, в том числе и применительно к деятельности педагога.

Профессиональная компетентность включает в себя знания обо всех компонентах процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, результате и т.д.), о себе как субъекте профессиональной деятельности, а также опыт применения приемов профессиональной деятельности и творческий компонент, профессионально-педагогические умения.

Профессиональная компетентность может рассматриваться как сумма частных компетентностей, образующих новое качество личности педагога.

Исследование профессиональной компетентности педагога - одно из ведущих направлений деятельности целого ряда ученых (В.Н. Введенский, В.Г. Воронцова, Е. Вторина, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, Л.А. Петровская, Г.С. Сухобская, Т.И. Шамова)

В структуре профессиональной компетентности педагога наряду с другими выделяют технологическую составляющую, которую, по мнению Л.

К. Гребенкиной, можно назвать технологической компетентностью.

В ее содержание входят: знание технологий, методов, средств, форм деятельности и условий их применения; владение компьютерными технологиями; умение творчески применять эти знания; умение проектировать воспитательно-образовательный процесс; умение анализировать эффективность и результаты своей деятельности.

Основными факторами развития профессиональной компетентности, по мнению Е.Н. Никифоровой, являются: приобретение новых знаний и функциональное совершенствование умений и навыков; субъективный смысл желаемых результатов.

Профессиональная компетентность педагога 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 своих знаний, а также, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Профессиональная компетентность формируется лишь в том случае, когда на смену рецептурно – информационному подходу приходит компетентностный, который делает педагога наиболее активным участником поиска решений типичных проблем, которые возникают в его деятельности.

Благодаря современным исследованиям ученых в сфере профессиональной педагогики, открыты новые аспекты повышения профессиональной компетентности педагогов, в которых 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.). Залогом профессионального роста педагога является постоянное стремление к повышению мастерства.

Профессиональное умение достигается лишь постоянным трудом. Требование учиться на протяжении жизни не является новым для работников образовательной сферы. Однако сегодня оно получило новое звучание. Педагог должен не только отслеживать и изучать стремительно происходящие изменения в профессиональной отрасли, но и овладеть современными педагогическими технологиями.

Педагоги с достаточным уровнем внутренней мотивации, креативные личности, ориентированные на успех, способны самостоятельно достигнуть высокого уровня профессионализма. В современных условиях педагог – это, прежде всего исследователь, обладающий такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в профессиональном самосовершенствовании и разумном использовании передового педагогического опыта, т.е. обладающий сформированным инновационным потенциалом.

Современные отечественные исследователи, изучая педагогическую деятельность и критерии ее успешности, наряду с понятием профессиональной компетентности рассматривают и такие понятия, как педагогическое мастерство, педагогическая техника, педагогические умения педагогический потенциал др.

Подводя итог, можно основные требования к профессиональной компетентности педагога-воспитателя сформулировать следующим образом:

- ✓ 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.

Давайте же рассмотрим, что же такое педагогический потенциал. Хотя исследования в этой проблемной области только начинаются, некоторые ее аспекты уже стали объектом осмысления. При этом обозначились смысловые связи рассматриваемого понятия с другими педагогическими категориями. Обобщая разные подходы к пониманию профессионального потенциала педагога, можно выделить следующие основные позиции:

В понимании одних исследователей профессиональный потенциал педагога представляет собой ту часть внутренних личностных ресурсов человека (таких, как потребности, способности, ценностные ориентации, установки, личностные качества, мотивы, знания, умения, навыки и др.), которые у него имеются в наличии, а поэтому при определенных условиях могут проявиться в профессиональной деятельности, однако в силу тех или иных причин объективного либо субъективного характера используются не в полной мере или вообще не находят применения.

То есть потенциал – это то, что не представлено окружающим, что скрыто в недрах человеческой личности, не реализуется в каких-либо деятельностных проявлениях, по крайней мере, в профессиональной сфере. В этом смысле потенциал противопоставлен личностным характеристикам, объективно фиксируемым в различных формах активности, профессиональной педагогической деятельности учителя.

Согласно другим представлениям, под профессиональным потенциалом педагога понимается вся полная совокупность внутренних личностных ресурсов (возможностей) – и тех, которые активно реализуются в профессиональной деятельности, и тех, которые могут быть реализованы при желании и необходимости, и даже тех, которые пока не сформированы в структуре личности, но могут быть сформированы на основе имеющихся ресурсов.

Очевидно, что это разные по своему объему и содержанию понятия. В то же время в теоретическом, исследовательском плане данные подходы, при

всем их различия, и правомерны, и продуктивны, поскольку направлены, в конечном счете, к одной цели. Профессиональный потенциал педагога – это сложное динамическое личностное образование, интегрирующее совокупность внутренних личностных ресурсов человека (психофизиологические свойства, потребности, способности, ценностные ориентации, установки, личностные качества, мотивы, знания, умения, навыки и др.), которые при определенных внешних условиях могут проявиться в профессиональной деятельности в форме осознанных профессиональных действий в ситуациях профессионального выбора.

Таким образом, профессиональный потенциал педагога и профессиональная компетентность, объединяют различные точки зрения, знания, умения, опыт, творческий потенциал и так же приёмы и технологии реализации профессиональных обязанностей, мотивы и стили взаимоотношений с людьми, способы решения профессионально-педагогических задач, деловые и личностные качества, отражающие нравственную позицию педагога.

1.2 Понятие методическая служба и, роль методической службы в процесс формирования профессионального потенциал и профессиональной компетентности педагога

Сущность понятия «методическая служба» раскрыта в трудах С. Г. Вершловского, С.Я. Батышева, В.Г. Сухобской, по их мнению методическая служба - подразделение, обеспечивающее комплекс условий, развивающих профессиональную компетентность педагогов в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образовательного учреждения на уровне современных требований.

Особенно интересны результаты исследования методической службы, осуществленные Т.И.Бочкаревой, И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой,

Е.М.Павлютенковым, Н.М.Таланчуком, А.И.Ходаковым, В.М.Шепелем они говорят, методическая служба — это оказание помощи в подготовке высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагога на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности. Помощь педагогу в овладении новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, в повышении своего педагогического мастерства.

По словам О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник работа методической службы должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Подводя итоги, можно сказать, что организация в ДООУ методической службы – эффективный и результативный способ повышения компетентности и педагогического потенциала педагогов. В процессе ее работы педагог получает от определённые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности. В то же время члены методической службы, обучая и помогая педагогов, также развивают и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

ГЛАВА II. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОБОБЩЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

2.1 Методы исследования

Для организации и проведения настоящего исследования были использованы следующие методы:

1. Метод анализа научной и методической литературы.
2. Методы психологической диагностики.
3. Методы математической статистик

Методы психологической диагностики включали в себя проведение следующих методик:

1. Метод анализа научно-методической литературы.

Метод анализа научной и методической литературы позволил изучить понятия «педагогический потенциал», «профессиональная компетентность», «методическая служба» с точки зрения разных авторов, раскрыть проблему процесса развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. А также, помог теоретически обосновать, разработать новую форму работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», ориентированную на развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений с учетом индивидуальных особенностей педагогического состава.

2. Методы психологической диагностики:

Методика 1. «Карта диагностики психолого-педагогической и методической компетентности педагогов». Направлена на анализ психолого-педагогической и методической компетенции педагогов и помогла оценить результативность методической работы по совершенствованию этой компетентности.

- Методика 2. «Карта диагностики профессионального мастерства

педагога ДОУ». Направлена на анализ профессионального мастерства педагога и так же помогла оценить результат методической работы с воспитателями по развитию профессионального мастерства педагогов

Методика 3. «Карта диагностики уровня педагогического потенциала педагогов». Направлена на выявление уровня педагогического потенциала педагогов.

3. Методы математической статистики.

Методы математической статистики. Для обработки результатов были применены следующие методы математической статистики: среднее значение, стандартное отклонение, Т-критерий Вилкоксона. Статистическая обработка результатов проводилась с помощью пакетов прикладных программ «Statistic 6.0.», и «Excel».

Для оценки эффективности работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», была проведена повторная диагностика педагогической компетентности педагогов ДОУ.

Во второй части диагностики был проведен сравнительный анализ результатов констатирующего и итогового этапов исследования по анкетам.

2.2 Организация работы педагогического опыта

Исследование проходило на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад общеразвивающего вида №6 ст. Калининской. В нем приняли участие педагоги в количестве 20 человек. Исследование проводилось с ноября 2021 г. по декабрь 2022 г. Исследование проходило в три этапа.

На первом этапе проведен анализ нормативных документов, научной, психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, сформулированы тема, цель и задачи исследования. Практический аспект работы состоял в проведении констатирующего эксперимента, позволившего выявить нормативные требования к воспитателю ДООУ разного вида и уровень развития профессиональных компетенций воспитателей.

На втором этапе в ДООУ разработана методическая служба «Современный педагог – личность и профессионал», ориентированная на развитие профессиональных компетенций и педагогического потенциала педагогов ДООУ и начата ее апробация на базе МАДОУ – д/с №6 ст. Калининской.

На третьем этапе проведена экспериментальная проверка результативности работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», как формы повышения профессиональной компетенции и педагогического потенциала педагогов в ДООУ, обобщены результаты и сформулированы выводы, оформлены приложения педагогического опыта работы.

ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1 Особенности сформированности профессиональной компетенции педагогов в ДОУ

Для оценки эффективности методической работы в детском саду была проведена диагностика профессиональной компетентности и профессионального потенциала педагогов ДОУ. Были выявлены следующие результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения показателей профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов ДОУ

Показатель	Средние значение	Уровень
Педагогические мастерство	51,5±13,5	средний
Педагогический потенциал	17,12±5,5	низкий
Психолого-педагогическая компетентность	53,9±18,2	высокий

Анализ результатов, представленных в таблице 1 свидетельствует, о том, что наиболее сформированы показатели «Психолого-педагогическая компетентность», он соответствует высокому уровню. Педагоги обладают достаточным запасом профессиональных педагогических знаний и профессиональных умений, они главные проводники новых технологий.

Ясно и четко излагают мысли, приводит аргументы, налаживает профессиональное общение и поддерживает диалог.

Также установлено, что показатель педагогическое мастерство соответствует среднему уровню. Это свидетельствует о том, что педагоги данной группы способны применять на практике имеющиеся у себя знания. Они преимущественно опираются на те методы и приемы, которые носят

традиционный характер и уже доказали свою эффективность, эти педагоги не всегда открыты чему-то новому.

Показатель профессиональный потенциал, представленный в таблице соответствует низкому уровню это педагоги, обладающие недостаточным запасом профессиональных знаний и умений работа им, не приносит личностного удовлетворения, многочисленные в педагогической деятельности профессиональные сложности становятся для них причиной стрессов и психологического перенапряжения. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что профессиональная компетентность педагогов ДОУ сформирована на разном уровне.

Анализируя полученные результаты согласно частоты встречаемости уровней изучаемых показателей было установлено, что в основном преобладает средний уровень.

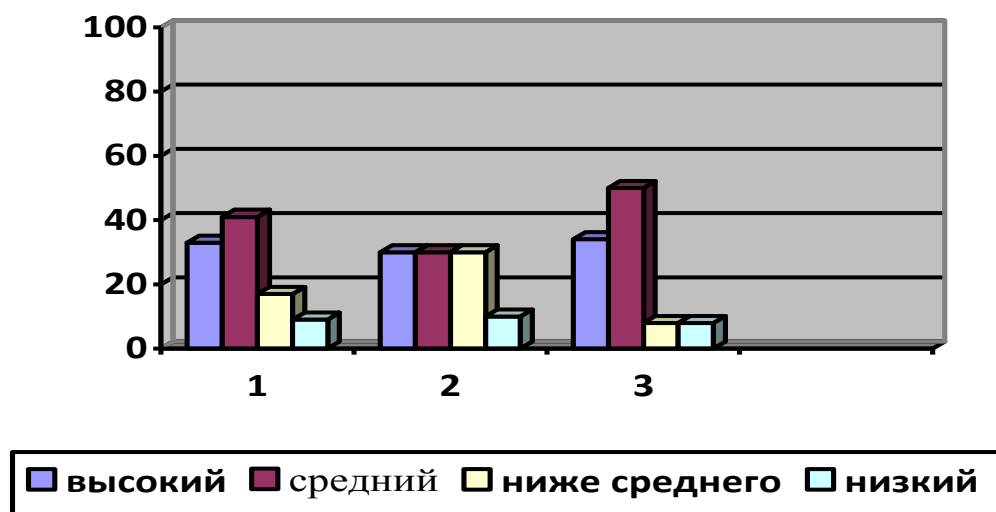


Рисунок 1 – Частота встречаемости уровней показателей профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов ДОУ

Примечание – 1. Педагогическое мастерство, 2. Профессиональный потенциал 3. Психолого-педагогическая компетентность

Это послужило основанием для разделения педагогов на 2 группы: «педагоги главные проводники новых технологий» и «педагоги, стоящие на месте».

Таким образом, проведенная диагностика уровня сформированности профессиональной компетентности и профессионального потенциала педагогов ДОУ позволила сделать вывод, что выбранная модель методической службы в МАДОУ №6 ст. Калининской не позволяет в полной мере обеспечивать рост профессиональной компетентности и развития профессионального потенциала педагогов. Педагогам не хватает исследовательских умений, активности в саморазвитии, стремления опираться на современный передовой педагогический опыт, двигаться вперед. Они сохраняют некоторую консервативность, что препятствует повышению их профессиональной компетентности.

Для решения этой проблемы и устранения недостатков в методической работе педагогами возникла идея необходимости создания такой методической службы, как «Современный педагог – личность и профессионал», которое поможет педагогу стать творческим, инициативным, самостоятельно мыслящим профессионалом, ощутившим свое призвание и желание работать в дошкольном образовательном учреждении.

3.2 Особенности развития профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов в ДОУ

Для повышения эффективности методической работы в детском саду была организована новая форма методической службы – «Современный педагог – личность и профессионал», в ее реализации использовались новые, активные формы работы, которые содействовали дальнейшему повышению компетенции педагогов и развития профессионального потенциала педагогов.

В результате планомерной методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», были достигнуты следующие показатели:

Таблица 2 – Средние значения показателей профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов ДОУ после работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал»,

Показатель	Педагоги, стоящие на месте	Педагоги главные проводники новых технологий	Достоверность различий
Профессиональное мастерство	60	66	-
Профессиональный потенциал	21,5	21,5	-
Психолого-педагогическая компетентность	71	71	-

Данные таблицы 2 говорят о положительной динамике в развитии профессиональной компетентности и профессионального потенциала педагогов ДОУ. Из результатов видно, что после проведенной работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», по повышению профессиональной компетентности и профессионального потенциала педагогов. У педагогов повысился уровень профессиональных знаний и умений, организация педагогического процесса стала более

эффективной, воспитатели стали анализировать и более тщательно планировать свою деятельность, опираться на современные исследования, экспериментировать, проявлять творческий подход к организации своей деятельности.

Практически все педагоги научились использовать разнообразные формы взаимодействия с участниками педагогического процесса, стали осознавать значимость и ценность педагогической профессии, овладели умениями строить программу профессионального самосовершенствования.

Таким образом, работа методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», способствовала формированию мотивационных установок педагогов, готовности к саморазвитию в области изучения и использования современных педагогических технологий, выполнение практических заданий, направленных на актуализацию знаний,

3.3. Эффективные формы и методы работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал»

В новой форме методической службы – «Современный педагог – личность и профессионал», мы использовали новые, активные формы работы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему повышению профессиональной компетенции и профессионального потенциала педагогов.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив разделен на две группы: «педагоги главные проводники новых технологий» и «педагоги, стоящие на месте».

Работу методической службы – «Современный педагог – личность и профессионал» и все методические мероприятия в ДОУ мы можно разделили на модули:

- ✓ модуль «Активные формы методической работы как средство повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ»;
- ✓ модуль «Начинающий специалист – коллега»;
- ✓ модуль «Педагог в мире современных технологий»;
- ✓ модуль «Компьютерная компетентность педагогов ДОУ»
- ✓ модуль «Путь к вершине мастерства»;
- ✓ модуль «Здоровье педагога- залог успеха в работе»;

Модуль «Активные формы методической работы как средство повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ»

*«Плохой хозяин растит сорняк, хороший выращивает рис,
умный культивирует почву, дальновидный воспитывает работника»*

И. Иманцуми



Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая

занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема

повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и

Задачи:

- ✓ повышать мотивацию профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности. повышать уровень педагогической активности педагогов.

Активные формы работы с педагогами ДОО

Формы работы с педагогами	Содержание
Педагогические игры (интерактивные игры) воспитательные, деловые, ролевые, игры-имитации	Это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре.
«Судебное заседание»	Обсуждение (проблемы), имитирующее судебное разбирательство (слушание дела). (Например «Слушается дело о нарушении педагогической этики»). Старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующий – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается.
«Дебаты»	Обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп
«Квест- игры»	Данная активная форма работы позволяет участникам отлично справляться с командообразованием, быстро решать нестандартные задачи; специфической особенностью методического квеста

	является повышение интереса педагогов к обсуждаемым проблемам, что делает игру действенной формой управления методическим процессом.
«SOS консультации»	Консультации по запросам педагогов
«Педагогическая мастерская»	Педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими умениями показывает ее реализацию
«Круглый стол»	Обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.
«Тренинг»	Запланированный процесс, задачей которого является формирование или пополнение теоретических знаний и практических навыков педагогов, формирование или выяснения отношения участников учебно-воспитательного
«Семинар-практикум»	Направлен на повышение уровня практической подготовки воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана.
«Дискуссионные качели»	Педагоги делится на группы (2 и более). Каждая группа защищает противоположные мнения по одной проблеме.
«Мозговая атака» («Мозговой штурм»)	Краткосрочное разовое объединение группы педагогов с целью овладения конкретной методической идеей, приемом или задачей поиска новых путей решения сложной учебно- методической проблемы. Группа из нескольких человек активно обсуждает и решает проблему; лидер группы озвучивает общее решение.
«Банк идей»	Это рациональный способ коллективного решения проблем в ДОУ.

«Педагогическаягостиная»	Эта форма организации взаимодействия участников педагогического процесса обеспечивала обстановку свободного и непринуждённого общения.
«Мастер-класс»	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.
«Выставка (ярмарка) педагогических идей»	Публичное представление лучших образцов профессиональной деятельности. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки- ярмарки - профессионально-личностный рост педагогов ОО. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.
«Педагогический аукцион»	Форма творческой «купли-продажи» педагогических идей, мыслей, изобретений с целью усвоения определенных понятий по определенной теме, проблеме, конкретному предмету; распространение творческих идей педагогов- практиков, опыта их работы по определенной проблеме, других педагогических и методических находок.
«Квик-настройка»	Индивидуальное обучение и настройка от профессионалов на успешную работу
«Кейс-метод»	Педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

<p>«Педагогические чтения»</p>	<p>Педагоги делают краткие сообщения, сопровождая их демонстрацией наработанного практического материала, который может быть представлен в виде выставки авторских пособий, фоторепортажей, слайд-презентаций. Каждый доклад обязательно обсуждается всепедагогическим коллективом.</p>
<p>«Педагогический салат»</p>	<p>Педагоги, представляя идею по вопросам воспитания и образования детей, опускают в салатницу жетон, символизирующий идею. Затем жетоны перемешиваются, получается «салат», рецепт записывается и выбирается оптимальное решение</p>
<p>«Педагогический портфель»</p>	<p>Направлен на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО</p>
<p>Телепередачи («КВН», «Своя игра», «Что Где? Когда?» и др.)</p>	<p>Данная форма используется для выработки реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи. Прекрасная возможность показать в соревновании свои творческие возможности. Стимулирует активность участников в приобретении и демонстрации знаний, умений, навыков.</p>
<p>«Брифинг»</p>	<p>Данная форма направлена на решение одного педагогического вопроса, организуемая по рубрикам в рамках одной темы</p>

Данные формы методической работы с педагогами могут использоваться в разном сочетании, в зависимости от поставленных задач, особенностей контингента педагогов, конкретным состоянием воспитательно-образовательного процесса дошкольного учреждения.

Ожидаемый результат:

- ✓ педагоги активные участники методических мероприятий;
- ✓ повышение интереса и мотивации к педагогической деятельности;
- ✓ повышение уровня активности и самостоятельности;

- ✓ формирование профессионального мастерства каждого педагога;
- ✓ развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
- ✓ развитие стремления к сотрудничеству;
- ✓ повышение эффективности методической работы в ДОУ.

Модуль «Начинающий специалист – коллега»

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»
А.С. Макаренко.



В настоящее время на государственном уровне особое внимание уделяется поддержке начинающих педагогов. Работа с начинающими специалистами кадрами является составной частью Программы развития системы образования.

В современных условиях стандартизации дошкольного образования особое значение приобретает тот факт, что начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Данный методический модуль предназначен для педагогов стаж работы которых в данном учреждении составляет менее одного года.

По окончании реализации данного методического модуля проводится заполнение индивидуальной карты развития начинающего педагога, которая позволяет выявить эффективность работы за учебный год.

Цель: повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов, находящихся на стадии вхождения в педагогическую профессию посредством адресной методической поддержки.

Задачи:

- ✓ обеспечить постепенное вовлечение начинающего воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; дать необходимые теоретические и практические знания;
- ✓ формировать и воспитывать у начинающих воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;
- ✓ оказать помощь начинающим специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).
- ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- ✓ приобщать начинающих специалистов к корпоративной культуре учреждения.

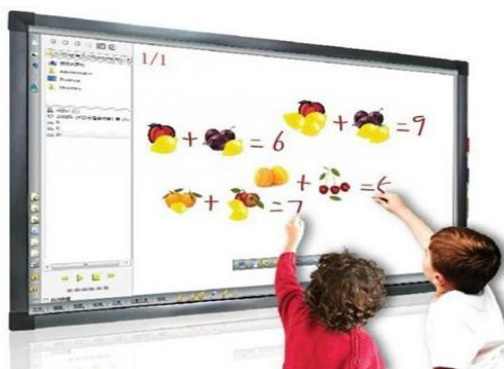
№ п/п	Месяц	Форма работы	Ответственный
1.	Сентябрь	- Тренинг «Вхождение в профессию: навыки эффективного взаимодействия с администрацией, коллегами и родителями» - Педагогический лекторий «Изучаем: Федерального закона «Об образовании», «ФГОС ДО», «СанПиН»	Старший воспитатель, педагог-психолог
2.	Октябрь	- Педагогический лекторий «Изучение программы учреждения» - Семинар-практикум «Особенности перспективного и календарного планирования воспитательно-образовательной работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием» - Тестирование на определение Педагогической стрессоустойчивости	Старший воспитатель, педагог-психолог
3.	Ноябрь	- Педагогическая мастерская «Как подготовить и провести) ОД в соответствии с ФГОС ДО», «Требования к конспекту» - Посещение ООД коллег	Старший воспитатель, педагоги, наставник
4.	Декабрь	- Мастер-класс «Современные образовательные технологии, использование их в педагогическом процессе» - Практикум по решению педагогических ситуаций.	Старший воспитатель, наставник
5.	Январь	- Деловая игра "Что Где? Когда?" (дошкольная педагогика)?	Старший воспитатель, педагоги
6.	Февраль	Кейс-метод (решение и обсуждение педагогических ситуаций).	Старший воспитатель, педагоги
7.	Март	Брифинг «Предметно-развивающая среда как основа индивидуального подхода к ребенку»	Старший воспитатель, педагоги
8.	Апрель	Педагогическая гостиная «Мастерская начинающего специалиста»	Старший воспитатель
9.	Май	Выставка педагогических идей (Презентация достижений в работе	Старший воспитатель

		«Воспитатель – это звучит гордо»	
В течении года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов)			

Ожидаемый результат:

- ✓ создание условий для успешной адаптации начинающего специалиста в учреждении;
- ✓ обеспечение начинающего специалиста необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями, навыками;
- ✓ обеспечение постепенного вовлечения начинающего специалиста во все сферы профессиональной деятельности.

Модуль «Педагог в мире современных технологий»



Ребенок воспитывается разными случайностями, его окружающими.

Педагогика должна дать направление этим случайностям.

В. Ф. Одоевский

Развитие дошкольного образования, переход на новый качественный уровень не может осуществляться без перехода на активное использование технологий, ориентированных на личность ребёнка, на развитие его способностей в условиях доверия к природе ребёнка и опоры на его поисковое поведение.

В этих изменяющихся условиях педагогу дошкольного образования необходимо уметь ориентироваться в многообразии интегративных подходов к развитию детей, в широком спектре современных технологий. Современные педагогические технологии в дошкольном образовании направлены на реализацию Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Основная задача педагогов дошкольного учреждения – выбрать методы и формы организации работы с детьми, инновационные педагогические технологии, которые оптимально соответствуют поставленной цели развития личности.

Принципиально важной стороной в педагогической технологии является позиция ребенка в воспитательно-образовательном процессе, отношение к ребенку со стороны взрослых. Взрослый в общении с детьми придерживается положения: «Не рядом, не над ним, а вместе!». Его цель- содействовать становлению ребенка как личности.

Цель: повышение теоретических знаний, практических умений педагогов в вопросах использования современных образовательных технологий.

Задачи:

- ✓ формировать у воспитателей и специалистов ДОО принципиально новый взгляд на содержание, структуру и организацию дошкольного образования, о методологических требованиях и многообразии современных педагогических технологий обучения дошкольников;
- ✓ помочь педагогам ориентироваться в многообразии интегративных подходов к развитию детей, в широком спектре современных технологий;
- ✓ повысить уровень профессионального мастерства педагогов по использованию современных образовательных технологий в воспитательно-образовательном процессе;

№ п/п	Месяц	Форма работы	Ответственный
1.	Сентябрь	- Педагогический лекторий «Использование современных педагогических технологий в воспитательно-образовательном процессе ДОО» - Анкетирование «Готовность педагогов применять современные технологии в образовательном процессе»	Старший воспитатель

2.	Октябрь	Своя игра (интерактивная) «Здоровьесберегающие технологии в ДОУ»	Старший воспитатель, педагоги
3.	Ноябрь	Педагогический портфель «Игровые технологии» (биоэнергопластика, «Палочки Кюизенера» и «Блоки Дьенеша»)	Педагог-психолог
4.	Декабрь	Квест-игра «Технология проектной деятельности»	Старший воспитатель,
5.	Январь	- Мастер-класс «Эффективность использования ИКТ в работе с детьми» - Открытые просмотры: ООД с применением ИКТ технологий	Старший воспитатель педагоги
6.	Февраль	Педагогический аукцион «Технология познавательного-исследовательской деятельности»	Старший воспитатель, воспитатель Шестакова А.А.
7.	Март	Семинар-практикум «Использование инновационных технологий в работе с дошкольниками («Кластер», «Квест», «Лэпбук», Круги Луллия», «Кубик Блума», «Фишбоун»)	Старший воспитатель, педагог-психолог
8.	Апрель	Судебное заседание «Технология проблемного обучения дошкольников»	Старший воспитатель, педагоги
9.	Май	Создание электронной картотеки педагогических технологий	Старший воспитатель, педагоги
В течении года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов)			

Ожидаемый результат:

Увеличится количество педагогов:

- ✓ имеющих теоретические и практические знания о современных (инновационных) образовательных технологиях;
- ✓ системно использующих в профессиональной деятельности современные образовательные технологии;
- ✓ внедряющих в воспитательно-образовательный процесс современные образовательные технологии.

Модуль «Компьютерная компетентность педагогов ДОУ»

Воспитать «крылатого» ребенка может только «крылатый» педагог, воспитать счастливого может только счастливый, а современного – только современный



21 век- это век развития новых технологий. Современный педагог должен идти вперед, совершенствовать свое мастерство, используя достижения педагогической науки. Уметь владеть компьютером, пользоваться Интернетом, осваивать инновационные технологии, нетрадиционные методы.

Навыки владения компьютером, использование информационных и коммуникационных технологий в повседневной работе, умение использовать возможности сети Интернет - такова реальность сегодняшнего дня.

Использование ИКТ (информационно-коммуникационных технологий) является одним из приоритетов образования. Информатизация системы образования предъявляет новые требования к педагогу и его профессиональной компетентности. Коммуникативная компетентность педагога предполагает способность выстраивать коммуникации в различных форматах: устном, письменном, дискуссионном, визуальном, компьютерном, электронном. Педагог должен не только уметь пользоваться компьютером и современным

мультимедийным оборудованием, но и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности.

Педагоги испытывают затруднения в использовании компьютера при организации методической деятельности, в воспитательно-образовательном процессе вследствие того, что имеют низкий уровень информационно- компьютерной компетентности. Учитывая это, первоочередной задачей в настоящее время становится повышение компьютерной грамотности педагогов, освоение ими работы с программными образовательными комплексами, ресурсами глобальной компьютерной сети Интернет для того, чтобы в перспективе каждый из них мог использовать современные компьютерные технологии для подготовки и проведения занятий с детьми на качественно новом уровне.

Цель: повышение компьютерной компетентности педагогов ДОУ

Задачи:

- ✓ формировать информационную культуру и ИКТ-компетентность педагогов ДОУ (умение создавать графические и текстовые документы (программы: Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel);
- ✓ развивать умение владения навыками поиска информации в Интернете; создание электронной почты; регистрация и возможности «Госуслуг»;
- ✓ обучить навыкам работы с программой Power Point для создания мультимедийных презентаций).

№ п/п	Месяц	Форма работы	Ответственный
1.	Сентябрь	- Анкетирование педагогов с целью выявления уровня владения ИКТ - Педагогическая гостиная «ИКТ – компетентность– требование профессионального стандарта педагога»	Старший воспитатель
2.	Октябрь	Семинар-практикум «Microsoft Office Word», «Microsoft Office Excel»(умение создавать графические и текстовые документы)	Старший воспитатель, педагоги
3.	Ноябрь	Круглый стол «Знакомьтесь –сеть	Старший

		Интернет»	воспитатель, педагоги
4.	Декабрь	- Семинар-практикум «Работа с сайтом (обзор сайта, запись на курсы повышения квалификации, работа в системе Moodle, подача заявки на региональные конкурсы)»,	Старший воспитатель, педагоги
5.	Январь	- Семинар-практикум «Microsoft PowerPoint – средство создания презентаций» - Мастер-класс «Создание мультимедийной презентации к НОД»	Старший воспитатель, педагоги
6.	Февраль	Педагогический салат «Информационная безопасность. Безопасный интернет».	Старший воспитатель
7.	Март	Дискуссионные качели «Создание странички педагога на сайте ДОУ, как одно из приоритетных направлений совершенствования профессионального мастерства педагога»	Заведующая, старший воспитатель, педагоги
8.	Апрель	Педагогический аукцион «Использование интерактивной доски, интерактивного стола в работе с детьми»	Старший воспитатель, педагоги
9.	Май	- Создание медиатеки ЭОР (наглядных, демонстрационных электронных материалов) - Творческий смотр-конкурс презентаций «Наша группа»	Старший воспитатель, педагоги
В течении года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов)			

Ожидаемый результат:

Увеличение количества педагогов:

- ✓ эффективно использующих информационно-коммуникативные технологии в воспитательно-образовательной деятельности;
- ✓ которые активно работают в программах: Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel;
- ✓ владеющих навыками безопасного поиска информации в сети Интернет;
- ✓ владеют программой PowerPoint, самостоятельно создают мультимедийные презентации для реализации воспитательно-образовательного процесса.

Модуль «Путь к вершине мастерства»

Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».

Н.Н. Бурденко.



Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Обновление содержания во всех ветвях образования требует и обновления профессиональной компетентности.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Современные проблемы потребуют от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу

своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Цель: создание условий для применения педагогами знаний, умений, навыков, приобретенных в профессиональной деятельности.

Задачи:

- ✓ создать оптимальные условия для повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ;
- ✓ повышать мотивацию педагогов в росте профессионального мастерства;
- ✓ активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

№ п/п	Месяц	Форма работы	Ответственный
1.	Сентябрь	- Педагогическая игра «Успешный педагог - залог успешного воспитания ребёнка» - Своя игра «Обеспечение профессиональной компетентности педагогов через различные формы дополнительного профессионального образования»	Старший воспитатель
2.	Октябрь	- Кейс-метод «Аттестация по-новому» - Дебаты «Аттестация как фактор повышения профессионального мастерства педагогов»	Старший воспитатель
3.	Ноябрь	- Анкетирование педагогов «Выявление факторов стимулирующих и препятствующих развитию педагогов» - Педагогический портфель «Самообразование–лучшееобразование».	Старший воспитатель
4.	Декабрь	- Семинар-практикум «Портфолио педагога- как средство оценки и фиксации профессиональных достижений», «Этапы работы над портфолио»	Старший воспитатель
5.	Январь	- Тренинг «Как подготовиться к конкурсу»	Старший

		профессионального мастерства» - Квик-настройка «Как подготовиться к публичному выступлению »	воспитатель , педагоги
6.	Февраль	- Деловая игра «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога ДОУ»	Старший воспитатель
7.	Март	- Дискуссионные качели «Опыт работы педагога как условие совершенствования профессиональной деятельности» - Мастер-класс «Как написать ИПС» (Выбор методической темы, технология описания опыта).	Старший воспитатель, педагоги
8.	Апрель	- Методический квест «Имидж современного педагога как условие повышения профессиональной компетентности воспитателя» - Выставка педагогических идей «Я - мастер своего дела	Старший воспитатель, педагоги
9.	Май	- Презентация- отчет о работе по самообразованию	Старший воспитатель, педагоги
В течении года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов)			

Ожидаемый результат:

- ✓ сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности;
- ✓ повысится доля педагогических работников: прошедших процедуру аттестации на установление квалификационной категории; транслирующих педагогический опыт на разных уровнях (выступающих на методических мероприятиях, проводимых в ДОУ и муниципальных и краевых методических объединениях);
- ✓ участвующих в конкурсах педагогического мастерства на различных уровнях.

Модуль «Здоровье педагога- залог успеха в работе»

Будьте добрыми, если захотите; Будьте мудрыми, если сможете;

Но здоровыми вы должны быть всегда.

(Конфуций)



В связи с изменениями в социуме, экономике, культуре и других сферах жизни общества вопрос профессионального здоровья является актуальным не только для теории и практики здравоохранения, а также и для педагогической науки. В преамбуле Устава Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) понятие индивидуального здоровья определяют, как «состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических недостатков».

Существует еще одно определение относительно здоровья педагога: «Профессиональное здоровье педагога – комплексное физическое, психическое, духовное, социальное состояние педагога, обеспечивающее активное, продуктивное выполнение профессиональных функций, сопротивление негативным факторам стрессогенной профессионально-образовательной среды».

На протяжении последних десятилетий проблема сохранения здоровья педагога в образовательном учреждении стала особенно острой. Сохранение и укрепление здоровья педагога, создание благоприятной психоэмоциональной обстановки в педагогическом коллективе является залогом благополучного успеха в деятельности образовательного учреждения.

В образовании, в частности в дошкольном, большое внимание уделяется укреплению и сохранению здоровья детей, а проблеме педагогов уделено недостаточное внимание, ведь здоровье педагога имеет самое прямое отношение к его работе и представляет профессиональную ценность и от того, с каким здоровьем, настроением, с какими эмоциями входит воспитатель в группу, зависит успешность, здоровье и настроение воспитанников.

Здоровый, эмоционально благополучный педагог – залог успешного воспитательно-образовательного процесса и успеха деятельности ДООУ в целом.

Цель: формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

Задачи:

- ✓ создать условия для сохранения и укрепления физического и психического здоровья педагогов;
- ✓ оказывать содействие педагогам в профилактике развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности;
- ✓ способствовать повышению готовности педагогов к сохранению и укреплению собственного здоровья.

№ п/п	Месяц	Форма работы	Ответственный
1.	Сентябрь	- Анкетирование педагогов «Самооценка здорового образа жизни»	Старший воспитатель

		-Деловая игра «Что такое здоровье? С чего оно начинается?»	
2.	Октябрь	Судебное заседание «Здоровый педагог, здоровые дети»	Старший воспитатель
3.	Ноябрь	Музыкальная гостиная «Влияние музыки на здоровье»	Муз.руководитель
4.	Декабрь	- Дискуссионные качели «О рациональном питании» - Квест-игра «В поисках здоровья»	Медсестра
5.	Январь	Тренинг «Здоровый педагог»	Педагог-психолог
6.	Февраль	Семинар-практикум «Эмоциональное выгорание и его профилактика»	Старший воспитатель, педагог-психолог
7.	Март	- Квик-настройка «Умение справиться со стрессом»	Педагог-психолог
8.	Апрель	- Кейс-метод «Психологическое здоровье воспитателя –залог успешности педагогической деятельности» - Проведение Всемирного дня здоровья (ежемесячно)	Старший воспитатель, педагоги
9.	Май	Семинар-практикум «Формула здоровья педагога»	Старший воспитатель, педагог-психолог
В течении года проводятся «SOS консультации» (по запросам педагогов)			

Ожидаемый результат:

- ✓ у педагогов сформирована потребность разумно сохранять и укреплять свое здоровье;
- ✓ улучшение физического и психологического здоровья педагогов;
- ✓ увеличение доли педагогов, у которых регистрируются благоприятные изменения в показателях синдрома эмоционального выгорания;
- ✓ увеличение доли педагогов, активно участвующих в физкультурно-оздоровительных мероприятиях;
- ✓ педагоги ведут активную работу (с родителями, детьми) направленную на пропаганду здорового образа жизни.

Оценка результатов

Практика организации работы с педагогами показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Диагностирование состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностический подход позволяет:

- ✓ точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- ✓ объективно оценить результаты;
- ✓ определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития педагогов;
- ✓ учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и создание психологических условий;
- ✓ обеспечить оптимальное планирование методической работы.

Результативность работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», (или отдельного методического модуля) проводится на основе анализа индивидуальных карт развития педагогов (приложение 2), которые педагоги заполняют самостоятельно в течении учебного года (с сентября по май). После заполнения карт старший воспитатель и заведующий, делают конкретные рекомендации каждому педагогу.

3.4 Результативность опыта работы

Методические модули	Результативность
«Активные формы методической работы как средство повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ»	Использование активных форм методической работы в дошкольном учреждении позволило активизировать педагогов к профессиональному совершенствованию, повышению качества образовательной работы, а также развитию учреждения в целом.
«Начинающий специалист – коллега»	Созданы условия для успешной адаптации начинающих специалистов в учреждении; начинающие специалисты обеспечены необходимыми теоретическими и практическими знаниями; вовлечены во все сферы профессиональной деятельности.
«Педагог в мире современных технологий»	Увеличилась доля педагогов: - 95% педагогов активно используют образовательные технологии в воспитательно-образовательном процессе: - здоровьесберегающие - проектной деятельности - ИКТ (современные компьютерные технологии используются в методической деятельности, для подготовки и проведения образовательной деятельности с детьми на качественно новом уровне); - познавательно-исследовательской деятельности - 58% педагогов внедряют современные образовательные технологии (Лэпбукинг, кубик Блума, логические блоки Дьенеша, палочки Кюизенера).
«Компьютерная компетентность педагогов ДОУ»	-97% педагогов самостоятельно создают графические и текстовые документы; - 89% педагогов активно используют информационные технологии в образовательном процессе; -100% педагогов владеют навыками поиска информации в Интернете . навыками обмена опытом, знакомства с периодикой, наработками и идеями других педагогов России; - 97% педагогов владеют программой Power Point для создания мультимедийных презентаций; -создана медиатека ЭОР (наглядных, демонстрационных электронных материалов). - повысилась ИКТ-компетентность педагогов (93%).
«Путь к вершине мастерства»	- 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации; - 60% педагогов принимают участие в различных конкурсах педагогического мастерства; - 80% педагогов детского сада, представили и обобщили свой опыт работы; - 89% педагогов, прошли повышение квалификации в новых формах (вебинары, воркшопы, видео-конференции, обучение на дистанционных курсах и др.)

	- 100% педагогов принимают активное участие в методической работе ДОУ.
«Здоровье педагога-залог успеха в работе»	<ul style="list-style-type: none"> - увеличилась доля педагогов, у которых регистрируются благоприятные изменения в показателях синдрома эмоционального выгорания; -увеличение доли педагогов (87%), активно участвующих в физкультурно-оздоровительных мероприятиях. - 89% педагогов проводят работу (с педагогами, родителями, детьми) направленную на пропаганду здорового образа жизни

Заключение

Представленный педагогический опыт имеет теоретическую и практическую направленность и является актуальным в постоянно меняющихся условиях и реформирования системы образования, может быть реализован в любом дошкольном учреждении.

Работа методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», позволила обеспечить оптимальные результаты: профессиональное развитие педагогов, внедрение в практику учреждения инновационных процессов, обеспечение методического сопровождения всех участников воспитательно-образовательного процесса, что является показателем качества дошкольного образования и эффективность работы педагогов в современном ДОУ.

Важным моментом работы методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», является не столько подведение итогов проделанной работы, сколько определение ее значимости и необходимости как для каждого педагога в отдельности, так и для образовательного учреждения в целом.

Модернизация системы дошкольного образования диктует педагогам необходимость непрерывно повышать свою педагогическую компетентность, в связи с этим возможно методической службы «Современный педагог – личность и профессионал», для развития кадрового потенциала педагогов нашего ДОУ.

Список использованной литературы

1. 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., 1991. - С. 27 - 43.
2. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: дис... канд. пед. Наук: 13.00.07 / Л. Н. Атнахова. - Екатеринбург, 2006. - 177 с.
3. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с
4. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ / С.Ф. Багаутдинова // Журнал Управление ДОУ. – 2010. – №3. с. 82 – 85.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: Перспектива, 2010. – 290 с.
6. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем / В.П. Беспалько. – Воронеж, 1977. – 188 с.
7. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы / Б.П. Битина // Журнал Педагогика, 2010. – №6. – С. 61.
8. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. / Журнал Заведующий ДОУ. – М., 2009. – 144 с.
9. Вагина Л.А. Система работы школы с молодыми специалистами / Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко. – Волгоград, 2011. – 443 с.
10. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы / Н.П. Василенко. - Р\н Дону. – М., 2012. – 380 с.
11. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.:

Перспектива, 2011 – 278 с.

12. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2011. – 296 с.7.

13. 1 Дуброва В.Н. Организация методической работы в ДООУ / В.Н Дуброва, Е.П. Милашевич. – М., 2009. – 109 с.

14. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. - 128 с.

