Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №84 «Искорка» городского округа «город Якутск»

**Доклад**

**На тему: «Профессионализм педагога как необходимое условие внедрения ФГОС»**

 Подготовили: Бовсуновская Любовь Вениаминовна

 Заведующий д/с

 Былкова Ольга Павловна

 Старший воспитатель,

г. Якутск, 2019г.

**СО**

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………………………….…..3

Глава 1. Теоретические основы построения системы методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения……………………………………6

1.1.  Принципы построения системы методической работы с педагогическими кадрами….6

1.2. Изменения в системе методической работы с педагогическими кадрами в условиях реализации ФГОС………………………………………………………………………………..9

Глава 2. Организация системы методической работы с педагогическими кадрами в Детском саду № 84 «Искорка»……………………………………………………………..….12

2.1. Изучение кадрового потенциала профессиональной среды в условиях реализации ФГОС нового поколения……………………………………………………………………….12

2.2. Совершенствование модели организации методической работы с педагогическими кадрами………………………………………………………………………………………….18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………………………………………23

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ……………………………………………………………………...25

ПРИЛОЖЕНИЕ…………………………………………………………………………………26

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях перехода к ФГОС меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции. Сегодня востребован педагог творческий, умеющий мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами.

Современная система образования России переживает очередной этап модернизации. Усиливается внимание к профессиональной деятельности педагога.

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя дошкольного образовательного учреждения на современном этапе очевидна для всех.

Подтверждение тому обнаруживаются в различных документах, принятых на федеральном уровне:

* «Закон об образовании в Российской Федерации»,
* «План деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации на 2013–2018 годы»,
* «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования»,
* «Профессиональный стандарт» педагога.

В «Плане деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации на 2013–2018 годы» одной из приоритетных задач - «развитие кадрового потенциала».

«Профессиональный стандарт» призван «раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию». А что же такое профессионализм педагога? У этого слова есть несколько определений.

Профессионализм - высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры [5].

Цель методической работы – поиск и реализация инновационных подходов к

развитию кадрового потенциала педагогической среды образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС нового поколения.

Важной задачей для детского дошкольного учреждения является освоение новых ФГОС и решение большого количества проблем, которые возникают при этом:

* неготовность педагогов к реализации ФГОС;
* несоблюдение требований к условиям реализации основной образовательной программы.

Анализ изложенных фактов и концепций позволяет выделить следующие научно-исследовательские противоречия, требующие своего разре­ше­ния:

* между предъявленными педагогам требованиями и степенью овладения им необходимыми для их выполнения умениями и навыками;
* между новыми потребностями, запросами, стремлениями педагога и уровнем его возможностей;
* между желанием педагогов соответствовать современным требованиям и невозможностью достигнуть этого уровня через традиционную систему профессионального образования.

**Цель исследования:** Изучить особенности организации системы методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС нового поколения.

**Объектом исследования** является методическая работа с педагогическими кадрами в образовательном учреждении.

**Предметом исследования** является соответственно организация системы методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС.

**Задачи исследования:** В соответствии с целью определены его конкретные за­да­чи:

* 1. Изучить теоретические основы построения системы методической работы.
	2. Рассмотреть изменения в системе методической работы в связи с реализацией ФГОС нового поколения
	3. Изучить кадровый потенциал профессиональной среды дошкольного учреждения в условиях реализации ФГОС.
	4. Усовершенствовать модель организации методической работы с педагогическими кадрами в условиях реализации ФГОС нового поколения.

**Гипотеза исследования:** Исходя из цели, объекта, предмета, задач и темы исследования можно выдвинуть следующую гипотезу – при правильно организованном процессе методической работы должна совершенствоваться система работы педагога в условиях реализации ФГОС.

**Методологическую основу исследования** составляют:

– гуманистический подход к личности, рассматривающий человека как высшую ценность общества и самоцель общественного развития;

– демократизация образования;

– целостный системный подход к педагогическому процессу, отражающий взаимообусловленность явления и процессов, единство теории, эксперимента и практики;

– принципы вариативности образования, единства, взаимосвязи и взаимодействия объективного и субъективного, традиционного и инновационного, логического и исторического подходов к изучению вопроса системы методической работы, ее современного состояния и перспектив развития.

При проведении исследования были использованы следующие методы исследования:

* анализ существующей методической литературы по рассматриваемой проблематике (метод научного анализа);
* обобщение и синтез точек зрения, представленных в методической литературе (метод научного синтеза и обобщения).

**Новизна исследования** состоит в том, что экспериментально полученные результаты в своей совокупности содержат изучение подходов к разработке методической модели, способствующей развитию кадрового потенциала профессиональной среды ДОО в условиях реализации ФГОС.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности ис­поль­зования основных положений и выводов при освоении (разработке и апробации) и внедрении ФГОС нового поколения с четким и внятным представлением о результате; разработке методических и управленческих подходов в условиях реализации ФГОС нового поколения в работе с педагогическими кадрами.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

**Глава 1. Теоретические основы построения системы методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения**

**1.1.  Принципы построения системы методической работы с педагогическими кадрами**

Качество педагогической деятельности педагога – это интегративная характеристика, отражающая способность педагога компетентно и эффективно осуществлять функции педагогической деятельности.

Одним из основных каналов повышения качества педагогической и управленческой деятельности является система методической работы. Методическая работа в образовательных учреждениях представляет собой часть системы непрерывного образования руководящих и педагогических кадров учреждений.

Администрации образовательного учреждения необходимо создавать условия для регулярного профессионального общения педагогов в общеобразовательном учреждении и ставить перед ними реальные и практические задачи, которые требуют совместной деятельности.

Методическая работа - это целостная, основанная на достижениях науки и ценного педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязанных действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, на достижение нового качества образования [5].

Как любая человеческая деятельность методическая работа должна иметь свои цели и задачи. В работах разных авторов встречаются различные трактовки целей и задач методической работы.

 Деятельность педагога дошкольного образования, как отмечает ряд исследователей (И.А. Зимняя, А.А. Майер, Э.Ф. Зеер), многоаспектна, носит творческий характер [6,8].

И.А. Зимняя говорит о том, что именно профессионально-психологический портрет специалиста в области дошкольного образования характеризуется «наиболее развитыми профессионально-предметными, личностными (индивидуально-психологическими) характеристиками и коммуникативными (интерактивными) качествами».

 В своих трудах А.А. Майер подчёркивает «… педагог стремится востребоватьопыт ребёнка, максимально учесть его способности, возможности и интересы, возрастные особенности» [8].

 Изучая психологию профессионального образования Э.Ф. Зеер подчёркивал, что личность по своей природе социальна. «Особо подчеркнём решающую роль, которую играют обучение и воспитание, как сознательный, целенаправленный процесс взаимодействия старшего поколения с младшим в целях формирования определённых качеств личности, отвечающим запросам общества» [8].

Итак, целью методической работы в образовательном учреждении является создание условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников учреждения образования, для максимального удовлетворения их спроса на методические услуги через обучение, развитие, информирование, внедрение новшеств и элементов ценного опыта, а также для эффективной реализации государственной политики и повышения качества образования в рамках конкретного образовательного учреждения.

Основные задачи методической работы заключаются в следующем:

* повышение профессионального и культурного уровня педагогов;
* стимулирование их служебной и общественной активности;
* обновление и совершенствование знаний в области дошкольной педагогики;
* совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов - новаторов и творчески работающих педагогов;
* совершенствование методов и стиля взаимодействия с воспитанниками;
* формирование умений и навыков анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей воспитательно-образовательной деятельности в частности;
* приобщение педагогов к исследовательской деятельности.

Н.В. Немова выделяет несколько содержательных моментов методической работы в зависимости от ситуации и производственных задач:

* работа с молодыми специалистами;
* деятельность по адаптации педагогических кадров;
* работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
* организация работы с кадрами по итогам аттестации;
* обучение при введении новых технологий и инноваций.

В соответствии с целями и задачами методической службы в ДОО можно выделить следующие направления деятельности:

 - повышение квалификации педагогов;

 - работа с молодыми и вновь прибывшими специалистами;

 - научно-исследовательская работа;

 - методическая работа.

Обновление образования требует и от педагогов, и от руководителей знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной обучающих систем и технологий; знания интерактивных форм и методов обучения; владения технологией целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной методической системы; развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной инновационной, педагогической и методической деятельности в целом [5].

 Управление методической работой в образовательном учреждении включает в себя реализацию следующих функций:

 - анализ осуществления методической и инновационной работы в ДОО;

- организация методической и инновационной деятельности вДОО;

 - контроль за осуществлением методической и инновационной работы;

 - стимулирование участия работников ДОО в методической и инновационной деятельности;

 - коррекция и координация процесса осуществления методической и инновационной деятельности в образовательном учреждении.

Следовательно, методическую работу можно представить как деятельность, с помощью которой педагогический коллектив имеет возможность привести систему своих образовательных услуг в соответствии с запросами общества.

**Основная цель методической работы** – способствовать предоставлению и развитию качественных образовательных услуг на основе эффективного взаимодействия субъектов образовательной деятельности с учетом сегодняшних потребностей заказчика и тенденций завтрашнего дня. Поэтому методическую работу в ДОО мы представляем как деятельность, с помощью которой педагогический коллектив приводит систему своих возможностей в соответствие с потребностями рынка образовательных услуг и запросами заказчика, как сегодняшних, так и с учетом тенденций их изменений в "зоне ближайшего развития" ДОО. На фоне возросшей потребности в совершенствовании образовательного процесса необходима серьезная психологическая, методическая, технологическая подготовка, которая возможна только в условиях системной деятельности методической службы.

**1.2. Изменения в системе методической работы с педагогическими кадрами в условиях реализации ФГОС**

Для обеспечения массового перехода дошкольных учреждений на ФГОС необходима консолидация усилий, прежде всего педагогов и руководителей образовательного учреждения, чему призвана содействовать работа методической службы ДОО.

 Методическая работа в образовательном учреждении в условиях введения новых образовательных стандартов  выстраивается в соответствии с принципами:

 Принцип «зоны ближайшего развития» (обоснован Л.С. Выготским для обучения детей). В качестве «зоны ближайшего профессионального развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом «зона ближайшего профессионального развития» для каждого педагога сугубо индивидуальна.

Реализация данного принципа предполагает:

* изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога при внедрении ФГОС;
* актуализацию необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);

- определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;

- составление программы профессионального роста педагога;

- систематическую оценку решения поставленных задач и реализации программы, их корректировку.

 Принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов требует создания условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др.

 Реализация данного принципа предполагает:

- систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального роста педагогов и педагогического коллектива;

- оказание помощи педагогу, педагогическому коллективу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать

образец решения проблемы для других своих коллег;

- определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;

- разработку положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;

- поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

 Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп.

 Реализация данного принципа предусматривает:

- изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов;

- определение востребованной тематики и соответственно различных групповых форм методической работы;

- предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы;

- возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышения

квалификации.

 Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной готовности к внедрению ФГОС. Этот принцип означает:

- обеспечение целостности, систематичности методической деятельности в ДОО;

- координацию, согласованность деятельности всех субъектов внедрения ФГОС;

- сохранение традиций ранее используемых эффективных форм методической работы, а также внедрение новых;

- учет опыта, уровня подготовленности педагога, а также определение перспектив его профессионального роста,

- выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога [6].

Мы выяснили, что методическая работа в образовательном учреждении представляет собой систему взаимодействующих структур, участников, условий и процессов, а также направлений, принципов, функций, форм, приемов, методов, мер и мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства, компетентности и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, и в конечном итоге – на повышение качества образования в конкретном учреждении.

 Задачи методической работы в условиях внедрения ФГОС могут быть сформулированы следующим образом:

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы педагогов;

- обеспечить каждого учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;

- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач внедрения ФГОС;

- организовать работу проектных (проблемных) групп для решения новых задач профессиональной деятельности;

- обеспечить реализацию индивидуальных программ профессионального роста каждого педагога, включая самообразование и обучение непосредственно на рабочем месте;

- выявить, проанализировать и обеспечить тиражирование наиболее ценного опыта работы педагогов по реализации новых образовательных целей в условиях ФГОС.

 Необходимые условия для методической работы: организационно-педагогические,

морально-психологические, санитарно-гигиенические.

Таким образом, методическая служба в условиях внедрения и реализации ФГОС является связующим звеном между управлением и образовательным процессом, реализующим основную образовательную программу ДОО и обеспечивающую результаты образовательной деятельности.

**Глава 2. Организация системы методической работы с педагогическими кадрами в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении**

 **« Детский сад № 84 «Искорка»**

**2.1. Изучение кадрового потенциала профессиональной среды**

**в условиях реализации ФГОС.**

Перед педагогами дошкольного образования встает непростая задача – учить и развивать воспитанников в соответствии со стандартами, но не забывать об индивидуальности и развитии личности каждого малыша, что остается главной целью реализации ФГОС.

 Для успешного достижения целей в деятельности образовательного учреждения необходимо стремление самих педагогов работать эффективно. Сама деятельность все больше становится принципиально инновационной, жизнь требует от педагога умения быть готовым к переменам, способным к нестандартным трудовым действиям, ответственным и самостоятельным в принятии решений. Признаком времени является повышенный профессионализм педагога дошкольного образования.

 Наша методическая служба ДОО серьезно работает над повышением компетентности педагогов, которая позволяет им организовать образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС. Возможности и компетенции педагога – это одна из ключевых точек стандарта.

Коренное изменение роли и функций педагога требует переосмысления задач работы по повышению его профессионализма:

1) повышение уровня психолого-педагогической культуры педагогов;

2) выращивание новых ценностей на основе имеющихся знаний и опыта;

3) организация процесса самопознания и рефлексии;

4) профилактика «синдрома эмоционального выгорания»;

5) формирование мировоззренческих и деятельностных основ личностно ориентированного взаимодействия педагога с детьми, их родителями, другими участниками образовательного процесса;

6) формирование у педагогов мотивации достижения;

7) развитие профессиональной инициативы и творческого потенциала личности педагогов.

 Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов проводится по следующим показателям:

* Чёткость в организации профессиональной деятельности.
* Многообразие применения методов и приёмов работы с детьми.
* Динамика педагогического сопровождения индивидуального развития ребёнка в течение года.
* Эмоционально благоприятный микроклимат в группе.
* Информационная обеспеченность каждого направления работы.
* Популярность среди воспитанников, родителей, коллег.
* Наличие публикаций, обобщение и представление опыта на городском, федеральном и международном уровне.

 В контексте современных требований к профессиональной деятельности, отраженных в про­екте профессионального стандарта педагога, система личностных качеств педагога и профессио­нальных компетенций представлена модулем (при. 1).

В нашем ДОО сегодня реализуется система мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов, через проведение педагогических советов, методических мастерских, открытых мероприятий и т.д. Проводится система самооценки профессиональной деятельности. Однако введение в действие новых законодательных актов, регламентирующих реализацию ФГОС ДОО требуют глубоких конструктивных изменений в деятельности дошкольной образовательной организации. Анализ актуального состояния образовательной среды в аспекте кадрового обеспечения выявил: недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогов в рамках введения ФГОС ДОО; неумение педагогов осознать и определять свои профессиональные возможности и находить им применение в работе со всеми участниками образовательного процесса; недостаточное умение самообразовываться и работать с научной литературой и новыми техническими средствами.

Для формирования мотивации профессионального совершенствования мы выделили следующие мотивы: мотивы успеха, профессиональных затруднений, материального благополучия, профессионального признания.

Образовательное пространство Детского сада № 84 «Искорка» включает 12 возрастных групп, в которых воспитываются дети в возрасте от 2 до 7 лет.

 Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном подходе, которая базируется на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов. 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 (таблица 1). Таблица 1

**Образовательный уровень педагогов Детского сад № 84 «Искорка»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Образование | Кол-во человек | Соотношение в% |
| высшее образование | 24 | 73% |
| среднее специальное | 9 | 27% |

 Образовательный уровень педагогического состава ДОО можно считать высоким, так как 24 сотрудника имеют высшее образование, и 2 человека находится в процессе его получения, что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов.

 Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации (таблицы 2, 3). Таблица 2

**Педагогический стаж работы педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж (кол-во лет) | Кол-во педагогов |
| от 0 лет до 3 лет | 4 |
| От 3 до 5 лет | 3 |
| от 5 лет до 10 лет | 4 |
| от 10 лет до 15 лет | 4 |
| от 15 лет до 20 лет | 6 |
| от 20 лет  | 12 |

 ***Диаграмма 1.***

**Квалификационная категория педагогов**

Высшая – 14 чел. – 41% Первая – 7 чел. – 21% СЗД – 7 чел. -21%., Базовая 5 чел.- 17% .

 Методическая служба дошкольного образовательного учреждения направлена на

обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи.

 В рамках диагностики эффективности работы методической службы по развитию профессиональной компетентности воспитателей был проведен анкетный опрос, позволяющий диагностировать уровень сформированности профессиональной компетентности.

 *Цель диагностики*– психолого-педагогическое изучение уровня профессиональной компетентности педагогов.

 Ожидаемый результат диагностики: определение уровня профессиональной компетентности педагогов.

 Приоритетные направления деятельности методической службы могут быть выявлены в ходе комплексного анкетного исследования, проводимого субъективным (прямым) методом, и диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива.

 Комплексное анкетное исследование, состоящее из трех анкет, проводилось в ноябре 2017г. (при. 2).

 Первая часть анкетирования была направлена на изучение затруднений педагога в организации современного качественного образования (самодиагностика).

 Большинство педагогов имеющие стаж больше 10 лет, умеют планировать процесс обучения по всем разделам программы, опираясь на возраст воспитанников. Умеют ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, их индивидуальными особенностями. Грамотно и своевременно корректирует цели и задачи деятельности на занятиях в зависимости от готовности воспитанников к освоению нового материала занятия, владеют знаниями анатомо-физиологических особенностей детей, умением планировать учебно-воспитательный процесс, используют различные методы и технологии в обучении, осуществляют анализ, полученный на занятиях результатов, что позволяет сделать вывод, что педагоги готовы к передаче опыта начинающим педагогам.

 Вторая часть анкетного исследования направлена на оценку реализации потребностей педагога в развитии. Из 15 предложенных вопросов педагоги должны были выбрать правильный ответ по их мнению.

 Основными проблемами в педагогической работе сотрудников, по результатам теста 76% активно реализуют свои потребности, у 12% отсутствует сложившаяся система развития, у 12% педагогов стадия остановки развития. Исходя из этого, возникает необходимость в создание условий, дающих педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность.

 Третья часть анкетирования способствовала определению эффективности работы

педагога (при. 3). Оценка уровня проводилась по критериям, которые представлены в

приложении 4.

Для определения профессиональной мотивации педагогов ДОО было проведено исследование. Результаты следующие:

* доминирующим мотивом у воспитателей является мотив материального благополучия (75%);
* на втором месте мотив профессионального признания (85%);
* мотив избегания неудач у 50% педагогов;
* мотив преодоления профессиональных затруднений у 40% воспитателей.

Таким образом, мы видим, что на последнем месте находится конструктивный мотив преодоления профессиональных затруднений. А этот мотив необходим для профессионального развития компетентности педагогов.

Для **определения уровней профессиональной компетентности** использовали

методы: наблюдение, анкетирование, беседы, тестирование, самоанализ. По результатам мониторинга составлена сводная карта оценки уровней профессиональной компетентности и профессионально-значимых качеств педагогов. Каждый критерий данной карты оценивается определённым количеством баллов: от 0 до 5. Все критерии отнесены к определённым параметрам, таким как результативность деятельности педагога, уровень знаний педагога, наличие умений, способностей и др. По окончании мониторинга был выведен уровень компетентности каждого педагога: низкий, средний или высокий. Результаты полученных данных:

* высокий уровень компетентности – 15 %
* выше среднего – 35%
* средний – 42%
* ниже среднего - 8%
* низкий – 0%.

Вывод: выявились следующие проблемные зоны: некоторые педагоги испытывают трудности в организации деятельности с родителями, включении их в педагогический процесс, в применении информационных технологий (организаторские умения), видении каждого ребёнка в группе (коммуникативные умения), в отборе форм, методов и средств обучения и воспитания для получения качественного педагогического результата (проектировочные умения), неумение видеть проблемы и противоречия и неумение находить нужное и оригинальное решение (творческие умения). У некоторых педагогов необходимо развивать умения педагогической техники. Таким образом, многие

компоненты профессиональной компетентности педагогов нашего учреждения требует

дальнейшего развития.

 Чтобы педагог стал профессионалом, он должен обладать рядом социальных и профессионально обусловленных качеств:

* быть гражданскоответственным и активным;
* любить детей, быть готовым отдавать им своё сердце;
* являться интеллигентным, духовно развитым, коммуникабельным;
* обладать высоким профессионализмом, инновационным стилем научно-педагогического мышления, готовностью к созданию новых ценностей и принятию творческих решений;
* чувствовать потребность и готовность к постоянному самообразованию.

Такие показатели заставили нас задуматься о необходимости совершенствования методического сопровождения педагогов ДОО по развитию профессиональной компетентности педагогов.

**2.2. Совершенствование модели организации методической работы с педагогическими кадрами**

Методическая работа в Детском саду № 84 «Искорка» - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях, передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога. Этот комплекс ориентирован, прежде всего, на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – на повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития потенциала и возможностей каждого воспитанника.

Реализация данной модели повлечет за собой изменения требований к качеству и эффективности дошкольного образования на основе построения новой модели методического сопровождения педагогов ДОО.

В настоящее время возросла потребность в воспитателе, способном творчески обновлять содержание своей деятельности, применяя достижения науки и педагогического опыта. В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя, модернизируются подходы к организации методической работы, которая должна сегодня в большей степени направляться на изучение опыта педагогов, оказание им методической помощи, как старшим воспитателем, так и опытными педагогами.

Поэтому основными **задачами методической работы** являются:

1. Повышение эффективности методической работы с педагогами с целью повышения их профессионализма и творческого роста, что включает:

- анализ педагогической деятельности в целом, изучение возможностей и потребностей педагогов, определение перспективы деятельности (анкетирование педагогов и родителей; самоанализ по выполнению программы, анализ годового плана, педагогическая диагностика);

- изучение деятельности педагогов – новаторов, обобщение опыта работы;

- помощь молодым педагогам в овладении педагогического мастерства;

- определение наиболее эффективных форм и методов работы с педагогами;

- оценка успешности, личностный самоанализ педагогов.

2. Повышение уровня воспитательно-образовательной работы, с целью совершенствования её качества и повышения результативности.

Успешному решению этой задачи способствует:

- анализ удовлетворенности родителей, определение состояния воспитательно-образовательной работы;

- разработка целостной системы организации образовательного процесса, ориентированной на стратегию развития ДОО;

- оценка индивидуального уровня развития детей.

Задачи тесно взаимосвязаны, так как повышение профессионализма педагогов напрямую сказывается на результате и качестве образовательной работы с детьми.

Анализируя творческий потенциал педагогов, был сделан определённый вывод. В детском саду есть творческие педагоги, которые, занимаясь самообразованием, постоянно экспериментируя, применяют новые технологии обучения, приносят в коллектив инновационные идеи, достигают высоких результатов в развитии детей. Эта категория педагогов нуждается в подтверждении своих позиций.

Есть и другие педагоги, не столь успешные, иногда просто начинающие, которые нуждаются в методической помощи.

И, наконец, все педагоги испытывают потребность в общении, обмене опытом.

Исходя из данных задач методической работы, на основе её анализа были определены **основные направления методической работы** с педагогическими кадрами.

1. Образовательное – осуществление личностно-ориентированного подхода в повышении квалификации педагогов через дифференциацию подходов к разной категории педагогов и определение индивидуального образовательного маршрута каждого педагога.

Основным документом, направляющим поисковую активность педагога должен стать «Личный творческий план» по определённой, интересующей педагога теме. Результаты самообразовательной работы по теме являются основным критерием аттестации педагога.

2. Инновационно-экспериментальное – создание, внедрение и распространение инноваций среди педагогов, как внутри ДОО, так и среди педагогических коллективов города (округа). Данное направление требует специальной поддержки педагога со стороны старшего воспитателя, использующей разнообразные демократические формы работы.

3. Творческое – создание и распространение эффективно действующей структуры творческого развития педагогов, основанного на профессиональном и личностном интересе, на стимулировании результатов труда.

Очень важно выделить **принципы методической работы** с кадрами на современном этапе.

Системность – построение целостной системы работы с педагогами, основанной на

анализе и результатах их деятельности.

Непрерывность – профессиональное и личностное совершенствование педагога на протяжении всего профессионального пути.

Поступательность – сохранение связей с опытом предыдущих поколений педагогов, методистов, учёных.

Интегративность – взаимосвязь всех звеньев методической структуры, составление целостного представления педагогов о методической идее, формах и методах её реализации.

Дифференцированность – возможность реализации творческого потенциала каждого педагога, с разным профессиональным уровнем, разными способностями и возможностями педагога (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).

Данная модель предполагает организацию работы методической службы **по трём направлениям деятельности**: образовательная деятельность педагогов; творческая деятельность; демонстрация успешного опыта педагогов. Деятельность организована в форме клуба.

Все три направления взаимосвязаны между собой, не делят педагогов на отдельные микрогруппы, что позволяет осуществлять работу комплексно, работая в единой команде над общими стратегическими задачами ДОО.

В то же время каждый элемент модели самостоятелен и ценен своими задачами.

**Клуб образования** решает вопросы совершенствования профессионализма педагогов, через наставничество и поисковую инновационную деятельность.

Работа ведётся **в двух направлениях: «Школа молодого специалиста» и «Инновационный».** Это позволяет осуществить индивидуальный и дифференцированный подход к педагогам с учётом уровня их квалификации, образования, позволяет плавно подготовить и вовлечь молодых педагогов в процесс развития.

«Школа молодого специалиста» создана специально для молодых специалистов. Курирует работу опытный педагог – наставник, который организует цикл семинаров и занятий с последующим подробным анализом.

«Инновационный» знакомит педагогический коллектив с новыми технологиями, программами, апробирует их на практике, анализирует результаты. Возглавляет старший воспитатель.

**Клуб творчества** организует педагогов на творческую деятельность, которая

осуществляется в художественно – эстетическом направлении. Возглавляет опытный музыкальный руководитель. Это направление выделено на основе потребностей ДОО, интересов и возможностей педагогов.

 **Клуб успеха** позволяет обмениваться приобретенными знаниями, умениями, навыками, как опытным педагогам, так и молодым воспитателям через мастер-классы.

Каждый клуб работает по своему плану, который составляется на один год, исходя из годовых задач, и утверждается Педагогическим советом – коллективным органом, объединяющий педагогических работников учреждения.

Возглавляют клубы опытные педагоги, которые выбираются членами педагогического коллектива на установочном Совете педагогов.

Контролирует и направляет работу клубов методический совет, куда входят заведующий ДОО, старший воспитатель и педагоги наставники.

Методический совет и клубы осуществляют работу согласно «Положений», утверждённых на Педагогическом совете.

Для анализа методической работы разработаны следующие критерии оценки:

1. Уменьшение затрат времени на методическую работу и самообразование;
2. Оптимальный уровень развития возможных достижений каждого ребенка с учетом индивидуальных особенностей;
3. Рост творческой активности педагогов и их удовлетворённости результатами своего труда.

 На смену принципу «педагогического воздействия», свойственного авторитарной педагогике, должен прийти принцип «педагогического взаимодействия».

Педагогическое взаимодействие означает согласованную деятельность участников образовательного процесса по достижению совместных целей и результатов.

Структура педагогического взаимодействия содержит следующие элементы:

* Анализ действий. Результаты достижений и недостатков – есть стимул их изменить.
* Побуждение к активной деятельности, связанное с удовлетворением потребностей.
* Мыслительный процесс, определяющий направление деятельности.
* Программа общих действий по достижению конкретной цели.
* Анализ действий. Выработка дальнейших действий.

Именно такое цикличное педагогическое взаимодействие участников должно лежать в основе методической работы.

Для его организации в коллективе необходимы определённые **условия**:

1. Учреждению должен быть свойственен ***демократический стиль управления,***

повышающий значимость каждого члена коллектива, его заинтересованность в общих результатах;

2. В коллективе должен быть создан ***положительный эмоционально – психологический микроклимат,*** как мощный фактор, сплачивающий коллектив на решение поставленных задач;

3. В ДОО должна быть создана ***система стимулирования***, нацеленная на мотивацию педагогов к профессиональному росту и личному успеху.

Педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса в системе «старший воспитатель – воспитатель» возможно при организации методической работы с использованием «активных методов обучения», которые направлены на формирование творческого мышления, расширение знаний и умений педагогов путём их вовлечения в активную познавательную деятельность. Хорошее усвоение материала идёт при разборе конкретных ситуаций. Когда участники в выработке единого мнения «открывают» новое, то оно становится их собственной позицией.

Активные методы обучения используются в ДОО при проведении различных **форм методической работы**:

- семинаров-практикумов;

- консультаций-диалогов по 2-м точкам зрения;

- консультаций-парадоксов с запланированными ошибками;

- экспресс-опросов по выбору правильного образца из нескольких;

- решение ситуационных задач с использованием метода моделирования;

- деловых игр в формах: «эстафеты передового опыта», «защиты проекта», «занятия-панорамы» и др.

- дискуссий, как наиболее эффективной формы, активизирующей творческую мыслительную деятельность педагогов.

Эти методы помогут организовать педагогическое взаимодействие на основе сотрудничества в системе «старший воспитатель – воспитатель», «воспитатель – воспитатель».

 Таким образом, работа в клубах способствовала развитию интереса к саморазвитию всех педагогов, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказала положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности специалистов, позволила получить воспитателям, не имеющим профессионального опыта, элементарных практических умений, овладеть основами педагогического мастерства. За период работы в клубе педагоги осознали необходимостьк постоянному профессиональному росту и реализации себя в профессии, чтобы быть уверенными в завтрашнем дне.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе рассмотрены теоретические основы построения методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС, определены основные принципы методической работы с педагогическими кадрами:

- ориентация на достижение «зоны ближайшего развития» каждого педагога;

- сочетания индивидуальных и групповых форм деятельности с педагогами как основы профессионального диалога;

- использование методов стимулирования их творческого роста;

- непрерывность и преемственность методической деятельности.

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы. Её назначение – создание коллектива единомышленников, увлечённых новой педагогической идеей, заинтересованных в конечных результатах.

Мотивация возможна при постоянном отслеживании и стимулировании достижений педагогов, при результативной творческой деятельности и при создании положительного микроклимата в коллективе.

Эти задачи и призвана решить новая модель методического сопровождения через разнообразные нестандартные формы работы с педагогами, дифференцированные по уровням сложности, привлечение опытных педагогов к наставничеству, создание системы мониторинга педагогической деятельности, включающую педагогический анализ, коррекцию педагогической деятельности и планирование по результатам.

Новая система методического сопровождения предполагает работу ДОО по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизация процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизация отношений участников, направленная на удовлетворение их потребностей.

Эта работа включает в себя:

- расширение состава коллективного управления, их полномочий через привлечение к разработке Программы развития, к участию в составлении годового плана, к утверждению кандидатур на награждение;

- привлечение педагогов к самоуправлению на основе самоконтроля и анализа своей деятельности, через организацию наставничества;

- построение нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и

старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих способностей через взаимосвязь всех звеньев данной модели.

Успех функционирования этой модели зависит от консолидации администрации и педагогов, от желания и готовности к совместной работе и присуща учреждению с демократическим стилем управления.

Модель возможна в учреждении, ориентированного на поисковую деятельность, работающего в режиме развития.

Работа старшего воспитателя по новой модели методического сопровождения позволяет наиболее успешно реализовать задачи «Программы развития ДОО».

Она помогает осуществлять методическую работу в большем объёме и с наименьшими затратами рабочего времени, через привлечение наставничества, активное участие всех педагогов, исходя из их интересов и возможностей.

В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества воспитательно – образовательной работы с детьми.

Особая трудность заключается в отборе материала, продумывании нестандартных форм работы с педагогами, мотивирующих педагогов на творческий поиск, где особая роль отводится методам развивающего обучения.

Разработанный алгоритм работы по данной модели позволяет:

- планировать конкретную, реальную работу, основанную на социальных запросах и потребностях педагогов, исходящую из анализа конечных результатов;

- активизировать инициативность педагогов, содействовать рождению инноваций;

- повышать эффективность и качество методических мероприятий.

Таким образом, **профессиональная компетентность педагога** зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию. Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение компетентности и профессионализма педагога есть необходимое условие повышения качества, как педагогического процесса, так и качества дошкольного образования в целом.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования».
2. Закон РФ «Об Образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
3. Атмахова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2008. № 4. С. 24 – 31.
4. Афонькина Ю.А. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО: диагностический журнал. Волгоград: Учитель, 2014.- 97с.
5. Белая К.Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО //К.Ю. Белая// Справочник старшего воспитателя, 2014. – № 3.– С.4-13.
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология учебник для вузов. – М., 1999. – 560 с.
7. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002г.№393).
8. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.         Практикум. – М.: ТЦ Сфера, 2013. – 128 с.
9. Плетнева О.В. Проектирование методической работы в образовательном учреждении в условиях внедрения ФГОС// научно-методический журнал «Методист» №6, 2011.
10. Словарь Ожегова С.И.
11. Социальная сеть работников образования «Наша сеть» <http://nsportal.ru/>
12. Стебловская Л.С., Евсюкова Е.В., Шиянова И.В. Развитие профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС // Справочник заместителя директора школы. – 2013. – №5. – С.58-70.
13. Психологический словарь.
14. Яковлева Г.В. Концепция развития инновационной методической деятельности в дошкольном образовании. Челябинск: Цицеро, 2014– 339с.

Приложение 1

Модуль личностных качеств и профессиональных компетенций современного педагога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Требование профессионального стандарта | Качество личности педагога-профессионала | Содержание качества личности педагога-профессионала |
| 1 | 2 | 3 |
| Готовность к переменам | Профессиональная стрессоустойчивость | Способность противостоять стрессовым факторам, ха­рактерным для педагогической профессии. |
| Мобильность | Профессиональная мобильность | Готовность и способность педагога действовать в из­меняющихся условиях, гибкость профессионального поведения, отсутствие стереотипов в осуществлении своей про­фессии |
| Профессиональная коммуникативность | Эффективное использование педагогом коммуника­тивной составляющей своей деятельности для реше­ния образовательных задач. Коммуникативность пред­полагает легкость установления контактов с другими людьми и поддержания с ними продуктивных взаимо­отношений. |
| Профессиональная надежность | Способность действовать в условиях помех, которым можно отнести как внешние, так и внутренние препят­ствия, возникающие в профессиональной деятельности педагога. |
| Способность к нестандартным трудовым действиям | Профессиональная рефлексия | Умение анализировать и прогнозировать собственную профессиональную деятельность, а также способность осознавать и анализировать свое профессиональное поведение, успехи и неудачи в профессии, свои чув­ства и мысли, которые возникают по поводу выполне­ния профессиональных функций.  |
| Профессиональная толерантность | Способность понимать и принимать разнообразие, в основе чего находится способность педагога пони­мать чувства ребенка и сопереживать ему, что позво­ляет проникнуть в побудительные причины поведения ребенка, то есть эмпатия.  |
| Профессиональная креативность | Способность к созданию новых аспектов педагогиче­ской практики на методическом и коммуникативном уровне. |
| Ответственность и самостоятель­ность в принятии решения | Профессиональнаяответственность за образовательный процесс и его результат | Способность объективно понимать меру своего про­фессионального и личного влияния на образователь­ный процесс, уметь управлять им, в частности, пони­мать реальную меру воздействия на события профес­сиональной деятельности, эпизоды педагогического общения. |
|  | Профессиональный оптимизм | Позитивное отношение к достижению высоких ре­зультатов в образовательной практике как самим педа­гогом, так и детьми, которое определяет поиск опти­мальных путей достижения результатов, решитель­ность в осуществлении поставленных задач, уравно­вешенность в процессе достижения результатов |

Приложение 2

**АНКЕТА ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГА ДОО В ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**(самодиагностика педагога)**

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

(Ф.И.О. педагога)

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

 (стаж работы) (категория) (дата)

1.Знание анатомо-физиологических особенностей детей дошкольного возраста, необходимых для построения образовательного процесса в условиях дошкольного учреждения

 Не владею Владею частично Владею свободно

2.Владение педагогической диагностикой

 Не владею Владею частично Владею свободно

3.Умение выбрать тип занятия и темп его проведения

 Не владею Владею частично Владею свободно

4.Обеспечение практической направленности учебного процесса (создание реальной возможности применения воспитанниками полученных знаний и умений)

 Не владею Владею частично Владею свободно

 5.Умение планировать учебно-воспитательный процесс

 Не владею Владею частично Владею свободно

6.Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения

 Не владею Владею частично Владею свободно

7.Использование методов, направленных на развитие воспитанников

 Не владею Владею частично Владею свободно

8.Знание и применение различных технологий в обучении, воспитании и развитии воспитанников

 Не владею Владею частично Владею свободно

9.Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению

 Не владею Владею частично Владею свободно

10.Использование здоровьесберегающих технологий

 Не владею Владею частично Владею свободно

11. Обеспечение благоприятных условий в группе:

- гигиенических, - эстетических

 Не владею Владею частично Владею свободно

12.Обеспечение действенного воспитательного влияния на детей своей личностью

 Не владею Владею частично Владею свободно

13. Умение осуществлять анализ полученных на занятии результатов обучения, воспитания и развития воспитанников

 Не владею Владею частично Владею свободно

14.Умение осуществлять активное взаимодействие с родителями воспитанников и социумом

 Не владею Владею частично Владею свободно

Приложение 3

***Оценка реализации потребностей педагогов в развитии***

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

Обработка анкет

Посчитайте общую сумму баллов по первой анкете.

Если у вас набралось **55 и более баллов**, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

 Набрав **от 36 до 54 баллов**, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития.

 Набрав **от 15 до 35 баллов**, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Приложение 3

***Тест для воспитателя на определение эффективности  его  работы***

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

А. Добрая лошадка все свезет.

Б. Без матки пчелки – пропащие детки.

В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом

копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

А. В мире, что в море.

Б. У одной овечки да семь пастухов.

В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

А. Что посеешь – то и пожнешь.

Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.

В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.

Б. Перемелется – все мука будет.

В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

А. Сей день не без завтра.

Б. Высоко летаешь, да низко садишься.

В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага некупленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

**Ключ к тесту**

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

«Б» – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержка и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы, а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом.

Приложение 3

|  |
| --- |
| **Анкета для специалистов ДОО (самооценка)**1. Ф. И. О.2. Дата рождения3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) 4. Семейное положение5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности? * Только начал свою профессиональную деятельность;
* От 1 до 2 лет;
* От 2 до 3 лет;
* От 3 до 5 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель?9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)?10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?* Да, изменилось в лучшую сторону;
* Да, изменилось в худшую сторону;
* Нет, осталось прежним;
* Затрудняюсь ответить;
* Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?* Тревожность, неуверенность в своих силах;
* Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
* Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
* Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
* Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
* Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
* Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?* Изучение методической литературы, учебных пособий;
* Изучение научно-педагогических журналов;
* Изучение научных статей в сети Интернет;
* Изучение электронных учебников и книг;
* Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?* Признание Вашей работы;
* Уважение со стороны коллектива;
* Хорошая заработная плата;
* Хорошие условия работы;
* Возможность самосовершенствоваться;
* Стабильность, надежность организации;
* Творческая деятельность;
* Высокое разнообразие деятельности;
* Возможность работать с детьми;
* Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:* новизна деятельности;
* условия работы;
* возможность экспериментирования;
* пример и влияние коллег и руководителя;
* организация труда;
* доверие;
* возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? |

Приложение 4

**Критерии оценки уровней профессиональной компетентности педагогов**

Если у педагога преобладает одна и та же буква в ответах.

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т.е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы, а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОО и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом.

Приложение 5

Показатели комплексной оценки уровня профессиональной деятельности педагогических работников ДОО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии (показатели) комплексной оценки | Балл |
| 1 | Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов дошколь­ного образования |  |
| 2 | Соблюдение инструкций по охране труда, технике безопасности, охране жизни и здо­ровья воспитанников |  |
| 3 | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста |  |
| 4 | Объем педагогических знаний |  |
| 5 | Применение на практике положений дошкольной педагогики и психологии |  |
| 6 | Реализация современных образовательных программ и методик дошкольного образо­вания |  |
| 7 | Соответствие содержания образовательной деятельности требованиям образователь­ных программ дошкольного образования |  |
| 8 | Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования |  |
| 9 | Эффективность педагогических приемов и технологий воспитания и обучения детей |  |
| 10 | Диагностика развития (знаний, умений, навыков) воспитанников |  |
| 11 | Комплексная система планирования образовательной деятельности, маршрутов инди­видуального развития воспитанников - |  |
| 12 | Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе |  |
| 13 | Создание предметно-развивающей среды |  |
| 14 | Достижения участников образовательного процесса (конкурсы, выставки) |  |
| 15 | Участие в творческой, экспериментальной работе ДОУ |  |
| 16 | Планирование и реализация работы по самообразованию |  |
| 17 | Взаимодействие с социальными институтами по вопросам дошкольного образования |  |
| 18 | Педагогическое просвещение родителей воспитанников |  |
| 19 | Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества |  |
| 20 | Использование в педагогической деятельности информационных технологий |  |
| 21 | Культура делопроизводства педагогов |  |
| Всего баллов |  |

0 баллов - показатель не проявляется/не соблюдается; 1 балл - низкий уровень; 2 балл средний уровень; 3 балла - высокий уровень.

Уровень профессионализма педагога.

15-29 баллов - низкий уровень профессионализма. На данном репродуктивном (технологическом) этапе находится так называемый педагог-исполнитель. Для него характерны отсутствие потребности в самостоятельной оценке профессиональной деятельности; следование стереотипам, методическим рекомендациям без учета меняющихся условий, потребностей родителей социального заказа общества; ориентация на репродуктивные формы образовательного процесс.

30- 43 балла - конструктивный (эвристический) уровень. Свидетельствуют о том, что педагог является личностно ориентированным практиком. Это означает наличие у него самостоятельных суждений, но с недостаточно доказательной аргументацией; он использует в работе аналитические навыки, диагностические методы, современные средства воспитания и обучения. В большинстве случаев реализует дифференцированный подход к детям, учитывает потребности их родителей, ко­тирует свою профессиональную деятельность в соответствии с социальным заказом общества.

44-63 балла - исследовательский (креативный) уровень. Педагог-мастер - компетентный исследователь, который осознанно выбирает инновационные методы, формы и средства образовательного процесса, самостоятельно разрабатывает педагогические технологии и методики, хорошо владеет доказательной научной аргументацией, придерживается собственных педагогических принципов и реализует их на практике. Кроме того, он прогнозирует развитие воспитанников с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей, осуществляет педагогическое образование их родителей, исходя из имеющихся потребностей, а также выполняет свою работу в тесном взаимодействии и сотрудничестве с представителями социальных институтов.

Приложение 6

Индивидуальная диагностическая карта анализа профессионального мастерства педагога

|  |  |
| --- | --- |
| Параметры оценки | Баллы |
| 2 | 3 |
| Ценностные ориентации педагога.Общие:- умение критически мыслить;- умение не бояться трудностей;- ответственное отношение к труду;- адекватность самооценки. Профессиональные:- сформированность системы педагогических принципов;- гуманистические ценные ориентации на работу с детьми;- активность в защите интересов детей и оказании им помощи;- отношение к ребенку как главной ценности;- стремление к самообразованию;- стремление к сотрудничеству;- обладание авторитетом |  |
| Культура педагога.Общая:- развитие коммуникативных навыков и умений;- культура общения;- культура внешнего вида. Профессиональная:- культура поведения с детьми;- культура рабочего места, группы;- эстетическое оформление группы |  |
| Общие знания, умения, навыки:- эрудиция;- проявление творчества в работе;- умение распределять и переключать внимание;-умение концентрировать внимание на решении педагогической проблемы;- знание нормативных документов ДОУ;-умение координировать свою деятельность с деятельностью других членов педаго­гического коллектива |  |
| Профессиональные знания, умения и навыки.Общие умения:- планировать работу своей группы;- оценивать уровень развития детей своей группы;- организовывать детей на занятии и в свободной деятельности;- использовать в работе новые технологии и методики;- создавать в группе спокойную атмосферу;- организовывать работу с родителями; - осуществлять индивидуальный подход;- создавать зону успеха каждому ребенку;- выслушать и услышать ребенка. Специальные умения и навыки:- выразительно читать литературные произведения;- владеть основными видами движений;- владеть навыками рисования, лепки, конструирования;- петь, танцевать |  |
| Психофизиологические свойства личности:- такт;- гуманность;- рефлексия;- требовательность к себе;- организованность;- инициативность;- выдержка;- умение управлять своими эмоциями |  |

 Данную диагностическую карту можно заполнять по 3-балльной системе оценок параметров работы воспитателя и по трем уровням: самооценка педагога, оценка деятельности педагога членами нами педагогического коллектива, оценка деятельности педагога администрацией ДОО. Высчитав средний балл, вы получите объективную оценку и сможете увидеть проблемы в профессиональной деятельности педагога.