**Всероссийский фестиваль**

**педагогического творчества**

**2014-2015 учебный год**

Номинация:

«Организация и управление учебным процессом»

Образовательный проект

 ***«Управление качеством***

***методической работы***

***в дошкольном образовательном учреждении»***

***(из опыта работы)***

Автор: **Ахмедова Елена Геннадьевна**, старший воспитатель

Место выполнения работы:

МБДОУ детский сад № 4 «Теремок»

города Искитима Новосибирской области

Современные тенденции развития Российской образовательной системы заключаются в признании образования важнейшим фактором, обеспечивающим национальную безопасность, конкурентоспособность страны, устойчивое и динамичное развитие нации. Дошкольное образование признано сегодня первой ступенью в системе образования.

Любое обновление педагогического процесса в образовательном учреждении требует модернизации не только содержания образования, но и кадрового потенциала. Однако дошкольные учреждения испытывают кадровые проблемы. В частности, отмечаются дефицит квалифицированных кадров, слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации. Знания и навыки, которые педагоги получили за время обучения в средних и высших учебных заведениях (к сожалению, не всегда в соответствии с дошкольным профилем), не гарантируют успешной работы в дошкольном образовании. И даже периодическое повышение квалификации, как отмечают исследователи, не является решением проблемы. Актуальной стала проблема непрерывного образования, в структуру которого включается методическая работа с педагогами в самом ДОУ.

Реализация федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, проект ФГОС ДО вызывают необходимость усилить методическую работу с педагогическими кадрами, призванными осуществлять воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях.

Объективные потребности совершенствования системы образования обуславливают необходимость резкого повышения роли методической работы в детском саду, делают научный анализ и практическое совершенствование этой работы актуальнейшей проблемой.

**В связи с этим целью моей деятельности** является разработка и внедрение модели методической работы в ДОУ.

**Мной были поставлены следующие задачи:**

-Проанализировать теоретические материалы по проблеме управления качеством методической работы в ДОУ

- Проанализировать имеющуюся систему методической работы в ДОУ

- Разработать и внедрить модель методической работы.

- Создать необходимые условия для организации деятельности с педагогами.

- Экспериментально доказать эффективность деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогов.

В МБДОУ детский сад №4 «Теремок» функционируют 6 групп. Педагогический процесс осуществляют 22 педагога. (Приложение 1)

В ходе анализа педагогического состава, его образовательного и профессионального уровня были получены следующие данные:

Высшее педагогическое образование имеют 10 человек (45,4%). Первую квалификационную категорию - 6 человек (27,2%), вторую (соответствие должности) - 12 человек (54,6%), без категории – 4 человека – молодые специалисты (18,2%).

Работа с кадрами в нашем ДОУ основана на личностно-ориентированном (обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога) и дифференцированном (учет уровня профессиональной компетентности) подходах.

В основе методической работы лежит диагностика и мониторинг профессиональной деятельности педагогов, которые помогают оценить фактический уровень профессиональной компетентности каждого педагога, выявить профессиональные запросы и потребности и в соответствии с этим дифференцированно определить цели работы с педагогическими кадрами, выбрать адекватные формы её организации. (Приложение 2)

**В педагогическом мониторинге мной применяются следующие методики:**

1. "Критерии качественных результатов деятельности учителя" (Ю.К. Бабанский)
2. «Оценка уровней профессиональной компетентности педагога дошкольного образования»
3. «Оценка готовности и адаптированности личности к учебно-воспитательной деятельности» (В.П. Симонов, Ю.В. Дементьев)

А также наблюдение за деятельностью педагогов, анкетные и тестовые методики, самоанализ педагогической деятельности.

На основе диагностических данных и данных самоанализа, а также принципа дифференциации по уровню профессиональной компетентности были сформированы три группы педагогов:

1-я группа – педагоги **с низким уровнем компетентности**, требующие усиленного внимания: 22,7% педагогов

2-я группа – педагоги со сложившейся системой работы, которым присущ **средний уровень** профессиональной компетентности: 59,1% педагогов

3-я группа – педагоги **с высоким уровнем** профессиональной компетентности, работающие самостоятельно и творчески: 18,2 % педагогов.(Приложение 3)

   С помощью  анкетирования была изучена готовность воспитателей к инновационным изменениям и освоению современных педагогических технологий, уровень знаний современных педагогических достижений. Ответы имели неоднородную структуру, но в каждом из них была выражена готовность к участию в семинарах-практикумах, работе в творческих группах по освоению новых форм и методов организации педагогического процесса.

**Были выявлены следующие проблемы у педагогов:**

1. Недостаточный уровень теоретических знаний воспитателей в области современной общей и коррекционной педагогики и психологии дошкольников.
2. Низкий уровень прогностических, проективных, рефлексивных, аналитических и информационных умений педагогов.
3. Преобладающая усредненность таких компонентов профессиональной компетентности как мобилизационные умения, умения педагогического общения и педагогической техники, творческие умения.

На основе анализа педагогического коллектива был составлен банк данных, в который входит следующая информация: квалификационный уровень, образование, возрастной состав, педагогический стаж педагогов, планы по самообразованию, рейтинговые карты педагогов. (Приложение 4)

По результатам мониторинга было выявлено, что в ДОУ имеется небольшое количество творческих педагогов, которые, занимаясь самообразованием, применяя новые технологии обучения, привносят в педагогический процесс инновационные идеи, достигают высоких результатов в обучении и развитии детей. Однако они недостаточно владеют способами саморазвития и профессиональной самореализации, что в дальнейшем может привести к возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Есть и группа начинающих педагогов, которые нуждаются в особой методической помощи, способной обеспечить увлеченность, как самой профессиональной деятельностью, так и межличностным взаимодействием в процессе выполнения профессиональных обязанностей.

Было выявлено, что практически все педагоги испытывают потребность в обмене опытом, совместном поиске продуктивных путей развития ДОУ. И все педагоги сталкиваются с необходимостью повышать свой профессиональный статус, т.е. проходить аттестацию.

Результаты диагностирования дали возможность определить индивидуальные маршруты для каждого педагога и дифференцированно спланировать работу со всем коллективом. Очевидно, что без грамотно построенной модели методической работы ее результативность будет невысока.

**Цель разработанной модели**: создание условий для непрерывного развития и саморазвития профессиональной компетентности педагогов.

Были поставлены **следующие задачи:**

1. Дифференцировать содержание методической работы с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов, а также уровня их профессиональной компетентности;

2. Определить наиболее эффективные и оптимальные формы работы по повышению профессиональной компетентности педагогов с учетом уровня их компетентности и своевременно выявленных трудностей.

3. Организовать трансляцию педагогического опыта в практику работы: выявление, изучение и распространение наиболее ценного опыта педагогической, инновационной и другой деятельности членов педагогического коллектива.

Методическая работа с педагогами с *низким уровнем профессиональной компетентности* (начинающими) направлена на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями, осознание своих профессиональных особенностей. Целями методической работы с педагогами *среднего уровня* являются формирование ориентации на овладение педагогической техникой, осознание собственной индивидуальности, выработку умений проявлять себя, опираясь на свои профессиональные умения. В методической работе с педагогами *с высоким уровнем профессиональной компетентности* акцент сделан на самообразование, саморазвитие и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации инновационных технологий, творческую активность.

Методическая работа с педагогами строится на основе **принципов**, вытекающих из закономерностей процесса повышения квалификации:

* принцип практической направленности;
* принцип научности и конкретности;
* системности и систематичности;
* оперативности и оптимального сочетания различных форм и методов методической работы

**Содержание** моей деятельности как старшего воспитателя определяется по всему составу функций управления: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической, регулятивно-коррекционной. (Приложение 5)

К организации методической работы привлекаются и педагоги через деятельность проблемных и творческих микрогрупп, которые создаются для решения приоритетных задач работы дошкольного учреждения. (Приложение 6)

В соответствии с профессиограммой старшего воспитателя (Поздняк Л.В.) были определены следующие основные **направления** методической работы:

1. Деятельность по управлению педагогическим процессом: реализация основных функций управления – педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, контроль, коррекция, регулирование.

2. Деятельность по методическому обеспечению педагогического процесса: организация повышения квалификации, взаимодействие с родителями воспитанников, преемственность в работе воспитателей и учителей начальной школы, оснащение методического кабинета и др.

Одной из важнейших функций управления методической работой в ДОУ является **контроль.** Реализация контрольно-аналитической функции обеспечивает необходимую обратную связь, которая помогает выявить недостатки в деятельности педагогов, установить их причины и наметить пути их устранения с помощью коррекции и регулирования деятельности педагогического коллектива.

Контроль осуществляется мной на основе дифференцированного подхода: выбор вида и формы контроля определяется уровнем развития педагогического коллектива и степенью готовности каждого педагога: персональный - изучение системы работы и распространения передового опыта воспитателей с высоким уровнем профессиональной компетентности; предупредительный - начинающие педагоги и воспитатели, работающие в инновационном режиме и т.д.

С целью повышения уровня аналитических и рефлексивных умений педагогов организуется взаимоконтроль, который актуален, в основном, для педагогов со средним и высоким уровнем профессиональной компетентности.

Педагоги с высоким уровнем профессиональной подготовки и инновационным потенциалом, обладающие повышенным чувством ответственности переводятся на самоконтроль.

Для рациональной и эффективной реализации контрольно-аналитической функции были созданы следующие условия:

- прозрачность и гласность (информирование о предстоящем контроле и сообщение результатов)

- коллегиальность (привлечение компетентных, авторитетных педагогов)

- взаимоуважение, взаимопомощь и сотрудничество в процессе контроля

- дифференцированный и индивидуальный подход

- систематичность (постоянство, цикличность) и плановость

- информационный банк (диагностические методики и карты анализа разных направлений деятельности).

С целью оптимального выбора для своего коллектива **форм и методов методической работы** я руководствовалась следующим:

- целями и задачами ДОУ;

- количественным и качественным составом коллектива;

- сравнительной эффективностью форм и методов работы;

- особенностями образовательного процесса;

- материальными, морально-психологическими условиями в коллективе;

- реальными возможностями;

- передовым опытом и научными рекомендациями;

-результатом диагностического изучения личности и деятельности воспитателей, затруднений в их деятельности;

В методической работе с педагогами применяются групповые и индивидуальные, традиционные и новые формы работы. В соответствии с уровнем профессиональной компетентности для каждой группы педагогов были определены разные формы работы по повышению профессионализма. (Приложение 7)Часть педагогов (с низким и средним уровнем профессиональной компетентности) посещает все формы повышения профессионализма, а другая часть (высокий уровень) – организует творческие мастерские или работает в проблемных группах, избирательно посещая методические мероприятия.

Приоритет отдается нетрадиционным формам работы, основанным на активных и интерактивных методах и приемах, которые позволяют:

* максимально активизировать имеющиеся у педагогов знания;
* создать благоприятный психологический климат в коллективе;
* обеспечить оптимальные условия для обмена опытом;
* сформировать творческое мышление педагогов.

**Традиционные формы** (с применением активных методов):

- педагогический совет (в т.ч. интерактивный, педсовет – презентация, педсовет как экспертная группа и др.)

- семинары (теоретические, практические, проблемные, семинар – диспут, семинар – защита педагогической концепции, семинар – диалог). Семинар – педагогический анализ: направлен на развитие творческого мышления педагога, его аналитических и синтетических способностей; в настоящее время в ДОУ организован постоянно действующий семинар «Аналитическая и проективная деятельность педагога».

- открытые просмотры с последующими самоанализом и анализом коллег;

- медико-педагогические совещания;

- консультации коллективные, групповые, индивидуальные; консультация - диалог (одна тема освещается двумя педагогами с разным подходом к проблеме), консультация – парадокс (с запланированными ошибками, материал распределяется на 2 группы: правильный и неправильный с последующим анализом).

- наставничество, стажерская практика.

-взаимопосещения (с последующим анализом деятельности)

**Нетрадиционные формы работы:**

1. Проект «Академия дошкольных наук». Необходимость реализации данного проекта обусловлена приходом в ДОУ молодых специалистов. Проект является важнейшим фактором профессиональной адаптации, направлен на повышение компетентности молодых специалистов. (Приложение 8)

2. «Школа педагогического мастерства». В течение года углубленно изучается одна тема, наиболее актуальная в деятельности ДОУ. В разработке темы активное участие принимают опытные педагоги, анализируя педагогический опыт, выступая на семинарах, педсоветах, разрабатывая проекты. (Приложение 9)

3. Диспуты, дискуссии (диалог-спор, дебаты, форум, симпозиум)

4. Деловые игры, ролевые игры; организационно-деятельностные игры, игры-имитации - формируют навыки быстрого принятия педагогически верных решений.

5. Разнообразные выставки, отчеты по самообразованию (доклады, рефераты, разработки НОД, изготовление пособий; выставки продуктов творчества детей;

 6. Обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации к его распространению и внедрению;

7.Педагогический ринг*–* ориентирует воспитателей на изучение современных достижений психолого-педагогической науки, методической литературы, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем.

8. Метод мозговой атаки, или банк идей – рациональный способ коллективного продуцирования новых идей для решения практических задач, не поддающихся решению традиционными способами.

9. Мастер-класс – передача педагогического опыта, системы работы, авторских находок (показ работы с детьми, работа педагога с участниками).

10. Психолого-педагогический тренинг – помогает формированию у участников педагогического процесса отношений, основанных на принципах взаимного уважения, доверия, понимания и взаимопомощи.

11. Педагогическая гостиная - обеспечивает обстановку свободного и непринужденного общения, в процессе которой обсуждаются актуальные проблемы ДОУ, новинки в педагогической практике и др.

12. «Круглый стол» - подводятся итоги личностного и профессионального роста педагогов ДОУ и даётся оценка зрелости, сплочённости и организованности коллектива.

13. «Аукцион педагогических идей» - «продаются» наиболее удачные педагогические разработки.

Во всех формах работы мной применяются **методы и приемы активизации** педагогов:

-анализ конкретных ситуаций

- решение педагогических задач

- обучение практическим умениям

- обсуждение двух противоположных точек зрения

- метод имитации рабочего дня воспитателя или его части

- метод «педагогический бой»

- самодиагностика и самоанализ (работа с тестами, анкетами)

- рефлексивные тренинги

- анализ поведения детей, высказываний, творческих работ.(Приложение 10)

Одной из наиболее эффективных коллективных форм методической работы считаю создание **проблемных, рабочих и творческих микрогрупп**. Такие группы создаются в нашем ДОУ на добровольной основе, когда необходимо освоить новый передовой опыт, технологию или разработать идею. Работа в этих группах дает возможность педагогам развить свой потенциал, углубленно изучить актуальную проблему, разработать пути внедрения ее в практику ДОУ. Работа в группах способствует развитию аналитических, проективных умений педагогов, т.к. каждая группа планирует и анализирует свою деятельность, определяет перспективы на будущее. В состав проблемных и рабочих групп входят, в основном, педагоги с высоким уровнем профессионализма, с большим стажем работы. В работу творческих групп активно включаются педагоги со средним уровнем профессиональной компетентности, а также молодые педагоги.

В настоящее время действуют следующие **микрогруппы**:

1. *«Рабочая группа по разработке основной общеобразовательной программы*» - педагоги работают над основным документом ДОУ в соответствии с ФГТ, над проблемами, возникающими в процессе ее реализации (Приложение 11)

2. *Проблемная группа «Здоровый дошкольник».* Занимается разработкой и реализацией приоритетного направления нашего ДОУ- физкультурно-оздоровительного, отбором оптимальных форм оздоровления и формирования культуры ЗОЖ у дошкольников, внедрением инновационных здоровьесберегающих технологий.

3. *Творческая группа «Радуга».* Занимается организацией общих праздников, выставок, развлечений, выступлений детей и педагогов на городских конкурсах, фестивалях. (Приложение 12)

4. *Творческая группа «Ландшафтная мастерская в ДОУ»* работает над проблемой создания качественной внешней среды для воспитанников и их семей, наполненной экологически полноценными и эстетически выразительными объектами.

5. *«Группа информационной поддержки».* Оказывает помощь в управленческой деятельности, в организации методической работы ДОУ. Работает в тесном контакте с администрацией  и руководителями всех выше перечисленных творческих групп.

Методическая работа, на мой взгляд, сегодня не может укладываться исключительно в массовые формы, совершенствование методической работы осуществляется в сторону ее большей индивидуализации. Мной используются следующие **индивидуальные формы работы**: консультирование (вопросы педагогики, психологии, физиологии, частных методик), собеседование в течение учебного года (успехи и неудачи в профессиональной деятельности, возникающие проблемы), посещение и анализ разных видов педагогической деятельности, разработка индивидуального плана самообразования, индивидуальный лист контроля, самоанализ педагогической деятельности, мастер-класс и др. Особое внимание требуют молодые педагоги, нуждающиеся в повседневной помощи в приобретении профессиональных знаний и умений. Личностно- ориентированный подход осуществляется через индивидуальное шефство над молодыми педагогами со стороны опытных педагогов, наставничество, взаимопосещение, совместное планирование деятельности. (Приложение 13)

Одной из наиболее эффективных индивидуальных форм является **технология портфолио** педагогов, основная цель которой – анализ и представление значимых профессиональных результатов, мониторинг профессионального роста педагога.

Подходы к построению портфолио у педагогов разнообразны, зависят от индивидуальных особенностей педагога. Педагоги, владеющие навыками информационных технологий, создают электронные портфолио.

Практическая значимость портфолио заключается в том, что позволяет представлять реальные результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности – учебной, творческой, социальной, коммуникативной, определить свои резервы, сохранить стимул к непрерывному самосовершенствованию.

Большое значение в нашем ДОУ уделяется **изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта**. Обобщение и распространение педагогического опыта важно для всех педагогов: педагогам с большим опытом дает возможность проанализировать свою деятельность, обобщить результаты своего творческого поиска, педагогам, изучающим педагогический опыт, позволяет изучить новые подходы в работе с детьми, соизмерить свои возможности, принять решение о внедрении опыта в свою деятельность.

На первом этапе осуществляется предварительное детальное и всестороннее изучение опыта педагога. При описании и обобщении опыта, на втором этапе, используем алгоритм описания по модульной технологии, большое значение уделяем теоретическому обоснованию, диагностическим материалам, помогающим определить эффективность деятельности. Распространению и внедрению передового опыта на третьем этапе способствуют такие формы работы, как открытый показ, работа в паре, авторские семинары, недели педагогического мастерства, взаимопосещения, выставки, мастер-классы и др.

Возможностям увидеть собственные успехи и профессионально грамотно раскрыть пути их достижения, оценить затруднения в своей деятельности и работать над их устранением, проявить свой индивидуальный стиль способствует такая форма методической работы, как *Банк положительного опыта*, представленный методическими разработками, составленными и успешно апробированными педагогами.

В настоящее время изучен и обобщен опыт педагогов по темам: «Математика в сказках для дошкольников», «Сенсорное развитие младших дошкольников», «Познавательное развитие и опытно-экспериментальная деятельность», «Развитие коммуникативных способностей дошкольников» и др. Обобщенный опыт регулярно транслируется на уровне ДОУ и города: открытые занятия, публичные выступления, семинары, презентации, мастер-классы. (Приложение 14)

Педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности внедряют инновационные технологии в свою педагогическую деятельность. Распространение инновационного опыта осуществляется через мастер-классы, педагогические игротеки, творческие отчеты, конкурсы, самопрезентации, открытые мероприятия. Так, внедрение в практику работы метода проектов, как одной из инновационных технологий, прошло через ряд мероприятий: теоретические и практические семинары, методические выставки, открытые показы проектной деятельности, мастер-классы по творческим проектам, презентации разработанных проектов, конкурс реализованных проектов.

**Самообразование и саморазвитие** - важнейшие факторы повышения профессиональной компетентности педагогов. Механизмом саморазвития выступают самопознание и самоанализ деятельности.

 С целью выявления способности педагогов к саморазвитию и для определения факторов, стимулирующих развитие и препятствующих ему, проводится анкетирование, которое выявило две группы педагогов: 1 – с активной позицией саморазвития, 2 – с не сложившейся позицией саморазвития. (Приложение 15)

Анализ факторов, препятствующих саморазвитию и самообразованию, выявил определенные тенденции:

-объективные факторы: недостаток времени, ограниченные ресурсы, определенные жизненные обстоятельства (для педагогов обеих групп)

-субъективный фактор – собственная инерция (для педагогов с не сложившейся позицией саморазвития).

Анализ стимулирующих факторов показал, что наиболее значимыми педагоги считают обучение на курсах, доверие, новизну деятельности, возможность выбора (программ, технологий), возможность для обмена опытом, пример и влияние коллег.

Подход к организации саморазвития педагогов - индивидуально – дифференцированный. В зависимости от опыта работы, отношения к труду вообще и к профессиональной деятельности в частности, мотива исследовательской деятельности, круга социальных и семейных обстоятельств, темперамента, состояния здоровья педагог определяет тему, создает индивидуальную программу саморазвития. Индивидуальный план профессионального саморазвития, разработанный на основе структуры плана Немовой Н.В., включает разделы:

изучение психолого-педагогической литературы; разработка программно-методического обеспечения образовательно-воспитательного процесса; обобщение собственного опыта; участие в методических мероприятиях; обучение на курсах повышения квалификации; взаимообучение (взаимопосещения).

При составлении плана мы исходим из реальных потребностей и возможностей педагога, поэтому не требуем обязательного заполнения всех разделов.

В качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов с не сложившейся позицией саморазвития, оправданы «внешние» мероприятия: обучение на курсах, посещение семинаров и методобъединений, знакомство с опытом работы других педагогов и др. Для педагогов с активной позицией саморазвития эффективными стимулами являются работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углубленно по интересующему направлению, дистанционные курсы повышения квалификации. Мероприятия, подразумевающие активную форму обучения и взаимодействия педагогов (семинары, тренинги и т.д.), позволяют минимизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять свое время.

Формы самообразования и саморазвития многообразны: работа с периодическими изданиями, психолого-педагогической литературой, участие в работе семинаров, конференций, тренингов, получение консультаций специалистов по актуальным вопросам, работа с банком диагностических, методических разработок в методическом кабинете.

Для самообразования и саморазвития, повышения профессиональной компетентности в д\с созданы необходимые условия: **методический кабинет** с современным оборудованием (компьютер, ноутбук, мультимедийный проектор, сканер, принтер), наличие литературы по психологии, педагогике, дефектологии, нормативных документов, периодических изданий, видеотеки, возможность получения индивидуальной консультации при возникновении трудностей, разработанный индивидуальный план саморазвития, составленный с учетом уровня развития умений и навыков самостоятельной работы, индивидуальных интересов.

Диагностика и мониторинг выявили позитивные изменения уровня профессиональной компетентности педагогов. (Приложение 3)

**Уровень образованности педагогов:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень образования | **2011** | **2013** |
| Высшее педагогическое образование | 45,4% | 68,2% |
| Среднее специальное | 54,6% | 31,8% |

**Уровень квалификации:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2011** | **2013** |
| Первая категория | 27,2% | 45,5% |
| Вторая категория (соответствие должности) | 54,6% | 50% |
| Без категории | 18,2% | 4,5% |

**Оценка уровня профессиональной компетентности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровни** | **2011** | **2013** |
| Низкий | 22,7% | 9,1% |
| Средний | 59,1% | 36,4% |
| Высокий | 18,2% | 54,5% |

С целью оценки результативности методической работы были применены критерии, выдвинутые Белой К.Ю. (повышающиеся результаты развития детей, экономичность методической работы, разумные затраты времени и условий, повышение творческой активности педагогов, удовлетворенность результатами своего труда).

Результаты образовательной деятельности по всем направлениям реализуемой Программы за последние годы значительно повысились: с 73-85 до 85-94%. (Приложение 16)

Повышение образованности педагогов и уровня квалификации говорят о возрастающей потребности педагогов в самосовершенствовании. Уровень профессиональной компетентности педагогов значительно вырос: количество педагогов с высоким уровнем увеличилось с 18,2 до 54,5%. Анализ анкетных данных педагогов подтверждает разумные затраты времени и усилий на методическую работу и самообразование.

Повысилась творческая активность педагогов: трансляция педагогического опыта увеличилась с 36 до 68%, число педагогов, занимающихся инновационной деятельностью, возросло с 18 до 58%, участвующих в методической работе - с 12 до 52%. Удовлетворенность результатами своего труда увеличилась с 39 до 83%. (Приложение 3, 14)

Наблюдается улучшение психологического климата в коллективе, отношения в коллективе строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности.

Представленная модель методической работы способствовала повышению не только профессионального мастерства, но и личностного роста каждого педагога, раскрытию его творческих возможностей, повышению педагогической культуры и компетентности, а также позволила педагогам включиться в инновационную деятельность. Воспитатели владеют рефлексией педагогических действий на разных этапах деятельности (самоанализ и самооценка), демонстрируют повышение уровня аналитических, прогностических, проективных умений. Зафиксирован прогресс в овладении педагогами информационными умениями.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечила непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя.  Осуществление индивидуально-ориентированной методической работы позволило развивать творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.

Осуществление дифференцированного целостного методического сопровождения деятельности воспитателя, которое имеет аналитический характер, а его результаты - диагностическую направленность, и предусматривает выработку педагогических умений и навыков, необходимых для самостоятельного осуществления педагогической деятельности (самоорганизация, саморегуляция), способствовало повышению профессиональной компетентности педагогов.

В процессе деятельности мной были определены **условия развития профессиональной компетентности** воспитателя:

* 1. Постоянный учет актуальных потребностей воспитателей в педагогических знаниях.
	2. Учет трудностей воспитателей и рациональная координация их работы.
	3. Оптимальный отбор содержания, форм и интерактивных методов работы с воспитателями.
	4. Включение инновационных педагогических технологий в образовательный процесс ДОУ.

В целом представленная модель методической работы:

* создаёт условия для совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов;
* опирается на системно - деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для успешного функционирования учреждения;
* отвечает основным принципам: научности, системности, единства теории и практики, гибкости и мобильности, связи с жизнью и др.
* ориентирована на совершенствование и развитие когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что, на наш взгляд, составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения;

Представленная модель методической работы в нашем ДОУ, основанная на достижениях науки, передового педагогического опыта и конкретном анализе затруднений педагогов, построенная с учетом личностно-ориентированного и дифференцированного подходов, позволила значительно повысить уровень профессиональных компетенций и мастерства педагогов, творческий потенциал педагогического коллектива, осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности.

С целью повышения качества образования через активное внедрение в воспитательно-образовательный процесс информационных технологий планируется разработать систему повышения информационной компетентности педагогов на основе личностно-ориентированного подхода, разработать технологию мультимедийного сопровождения образовательного процесса.

Данный опыт работы был представлен на Всероссийском интернет-конкурсе педагогического творчества (2013), а также в выпускной работе в период прохождения профессиональной переподготовки на ФПКиППРО ФГБОУ ВПО НГПУ по программе «Менеджмент в образовании».