

Филиал муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения-
детский сад «Детство» детский сад № 536

620042 г.Екатеринбург ул. Восстания 27а, тел. (343) 320-52-94, e-mail: deti536@yandex.ru

**Аналитический отчет
за межаттестационный период
с 2015 по 2020 гг.**

**Важенина Наталья Николаевна,
старший воспитатель**

Екатеринбург, 2020г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| Введение | 3 |
| 1. Аналитическая часть педагогической деятельности | 5 |
| 2. Инновационные формы организации методической работы с педагогами ДОО | 8 |
| 3. Обобщение и распространения педагогического опыта в ДОО на различном уровне | 19 |
| Заключение | 21 |
| Список литературы | 22 |
| Приложения | 23 |

Введение

Сегодня на рынке образовательных услуг востребован компетентный, творческий педагог, который способен мобилизовать и использовать свой личностный потенциал в практической деятельности, тем самым способствовать воспитанию и развитию личности ребенка дошкольного возраста.

В соответствии с законом РФ требование к качеству дошкольного образования меняется. Меняется и система методическая работа сотрудниками дошкольной организации, характер которой зависит от профессиональной зрелости всех и в частности каждого сотрудника. Несомненно, успех деятельности и востребованность дошкольной образовательной организации, во многом зависит и от качества методической работы с педагогическими кадрами.

Особое место в структуре управления каждого детского сада, занимает методическая работа, так как именно она способствует активизации личности педагога, совершенствованию его творческой и профессиональной деятельности.

На сегодняшний день уровень методической работы в нашем детском саду является одним из главных показателей оценки его деятельности, следовательно, проблему организации методической работы, я рассматриваю, как одну из первостепенных.

Распространенные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, сообщениям и прямой передаче знаний, не всегда показывают высокую эффективность, так как нет прочной обратной связи. Так же, воспитатели не всегда демонстрируют способность включать в свою деятельность инновационные методы работы.

Одной из основных задач я вижу в том, чтобы разработать систему использования новых, эффективных приемов повышения профессиональной компетентности педагогов и развитие их творческой активности.

Работа, проводимая в детском саду, призвана помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач ДОО, совершенствовать его педагогическое мастерство, обеспечивающее профессиональный рост.

Однако следует отметить, что никакие формы работы сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагога, творческого подхода гарантировать не могут. Нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

1. Аналитическая часть педагогической деятельности

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого педагога. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности педагога, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным - является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессиональной компетентности каждого педагога в нашем дошкольном учреждении является одной из самых приоритетных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришла к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Для анализа результативности и выявления возможных затруднений педагогов осуществляла контрольно-аналитическую деятельность, благодаря которой оценивала состояние работы педагогического коллектива в целом и отдельных воспитателей.

Анализ контрольно-аналитической деятельности показал, что 25% педагогов испытывают трудности в планировании образовательного процесса,

45% педагогов не прошли курсы повышения квалификации, 27% - не имеют квалификационной категории.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив дошкольного учреждения, исходя из результатов анкетирования «Профессиональный портрет», был разделен на три группы, педагоги которых отличаются по уровню компетентности.

Профессиональный портрет:

Первая группа – 30%. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Объединены в творческие группы. В рамках работы этой группы изучались, отрабатывались новые формы содержания образования и соответствующие ему технологии воспитания и обучения.

Вторая группа – 50%. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.

Третья группа – 20%. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организовано наставничество и «Школа молодого педагога».

Подбор дифференцированных активных и инновационных методов работы с кадрами позволяют совершенствовать профессиональную компетентность педагогов.

По утверждению К.Ю. Белой, (кандидат педагогических наук, профессор кафедры педагогики и методики дошкольного образования Московского института открытого образования), важно определить реальные показатели работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, сформулировать критерии оценки. Для собственной деятельности выделила следующие показатели:

1) мастерство педагогов, выражающееся в повышении квалификационных категорий воспитателей

- 2) рост творческой активности педагогов
- 3) показатели здоровья детей
- 4) уровень развития детей.

Исходя из вышесказанного в детском саду было организовано методическое сопровождение педагогического коллектива на основе индивидуального подхода, направленного на поддержку педагогов, обладающих разным уровнем квалификации. Разработан перспективный план повышения квалификации и переподготовки на основе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога.

Для успешной адаптации молодых педагогов к детскому саду были созданы «стажерские пары», способствующие эффективной передаче технологий, методов и приемов решения профессиональных задач от педагога – стажиста, к педагогу – стажеру.

Повышение мастерства педагогов осуществляла с помощью разнообразных форм методической работы: педагогические советы, творческие встречи, мастерские, деловые игры, коллективное составление методических рекомендаций, смотры-конкурсы, круглые столы. Наиболее эффективными интерактивными формами взаимодействия с педагогами, способствующими созданию равенства возможностей, сотрудничества, взаимодействия, развития и обмена идеями стали: мастер-классы «Использование ширмы-трансформера в образовательном пространстве ДООУ», 2018г., «Игровая технология «Волшебная коробочка» как средство развития свободного творчества дошкольников», 2019г., «В лабиринте креативных идей», экспресс-стажировки: 2017г., «Модернизация образовательной среды в детском саду», 2018г., «Современные образовательные технологии: опыт, проблемы, внедрение».

2. Инновационные формы организации методической работы с педагогами ДОО

Повышение профессионализма педагогов – комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление воспитателей с технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, работы с родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

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

Процесс обновления образования, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, чем больше новых форм работы и технологий с педагогическим коллективом мы будем использовать.

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

«Банк идей» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применению в практике педагогов. Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОО, например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».

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

«Эффективный старт», модель проекта разработана на осуществление модульного принципа воспитательного процесса во взаимодействии всех субъектов педагогического процесса в соответствии со стратегическим планом развития дошкольного образовательного учреждения. Модульный

принцип модели «Эффективный старт» имеет конкретный горизонт прогнозирования, который служит повышению эффективности организации качественного образования в детском саду и формирования образа будущего детского сада по ступеням.

В управленческой деятельности ДООУ эффективен современный метод.

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

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

Педагогические советы – это постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности детского сада. Педагогический совет может быть традиционным, с использованием отдельных методов активизации, т.е. в ходе педсовета педагогам предлагается решить кроссворд или ситуативную задачу, а также нетрадиционным в форме

деловой игры или круглого стола. Непременным их компонентом должна быть рефлексивная деятельность педагогов.

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

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

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

Изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДОО,

подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Изучение лучшего педагогического опыта имеет свою структуру:

этап исследования (анкетирование, наблюдение, беседа);

этап анализа (выборка лучшего опыта из представленного по определенным критериям);

этап структурирования (выстраивание системы предлагаемого опыта для более качественного восприятия его содержания);

этап визуального восприятия (непосредственное знакомство педагогов с имеющимися материалами).

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

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

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

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду

проходят разнообразные конкурсы: «Лучшая группа», «Огород на окне», «Родительский уголок, каким он должен быть?» и т.д.

"Школа молодого педагога", целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

Решая эту задачу молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например, педагогический ринг: «Пути совершенствования процесса обучения в ДОО».

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно невостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого

не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Например, круглый стол техника «аквариума». Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОО, уметь аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

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

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

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

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

Эффективной формой является проведение выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост

воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДООУ, так и для педагогов ДООУ района и области.

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

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

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

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. Корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов – «Союз единомышленников». Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. Примеры

некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.

Тренинг - (от английского train – воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка. Мы зачастую используем фрагменты тренингов при проведении практических занятий с педагогами. Это позволяет активизировать всех педагогов и дать возможность развития каждому.

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

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

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

Разбивка на кластеры в условиях реализации ФГОС:

- Является эффективным методом при формировании обобщающих понятий и обучении классификации;
- Развивает вариативность мышления, способность устанавливать связи и отношения изучаемого понятия (явления, события);
- Помогает обучающемуся свободно и открыто думать по поводу какой-либо темы;

- Вызывает свежие ассоциации, дает доступ к имеющимся знаниям, вовлекает в мыслительный процесс новые представления по определенной теме;

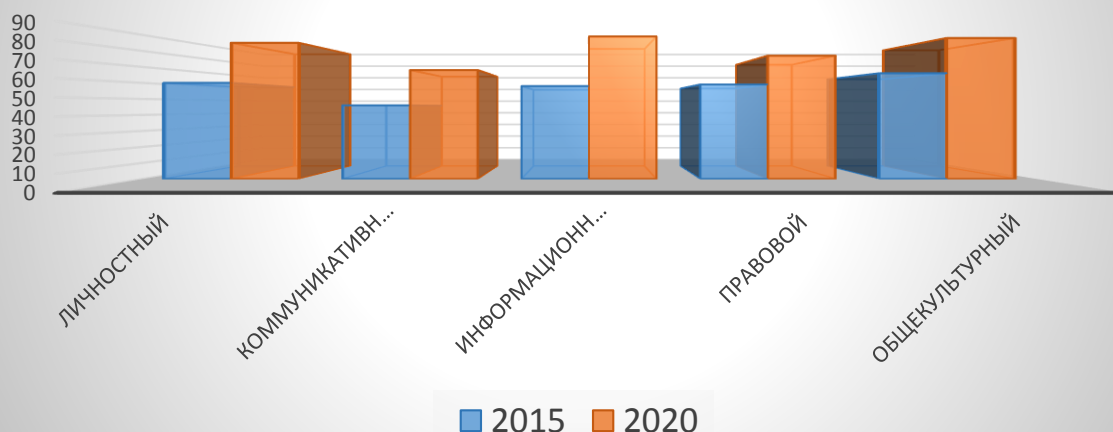
- Развивает такое качество личности, как коммуникабельность.

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

Использование разнообразных форм работы с педагогами по повышению у них профессиональной компетентности дало положительные стабильные результаты за 2015-2020 года: личностный компонент увеличился с 60% до 85%, коммуникативный с 46% до 68%, информационный с 58% до 89%, правовой с 59% до 77%, общекультурный с 66% до 88%.

Так же наблюдается положительная динамика в профессиональной деятельности педагогов за период с 2015 по 2020года: участие в методических мероприятиях увеличилось с 40% до 85%, реализация проектной деятельности с 33% до 75%, модернизация РППС с 37% до 77%, участие в профессиональных конкурсах с 0% до 30%, 100% педагогов владеют информационно-коммуникационными технологиями.

Мониторинг компонентов профессиональной компетентности педагогов

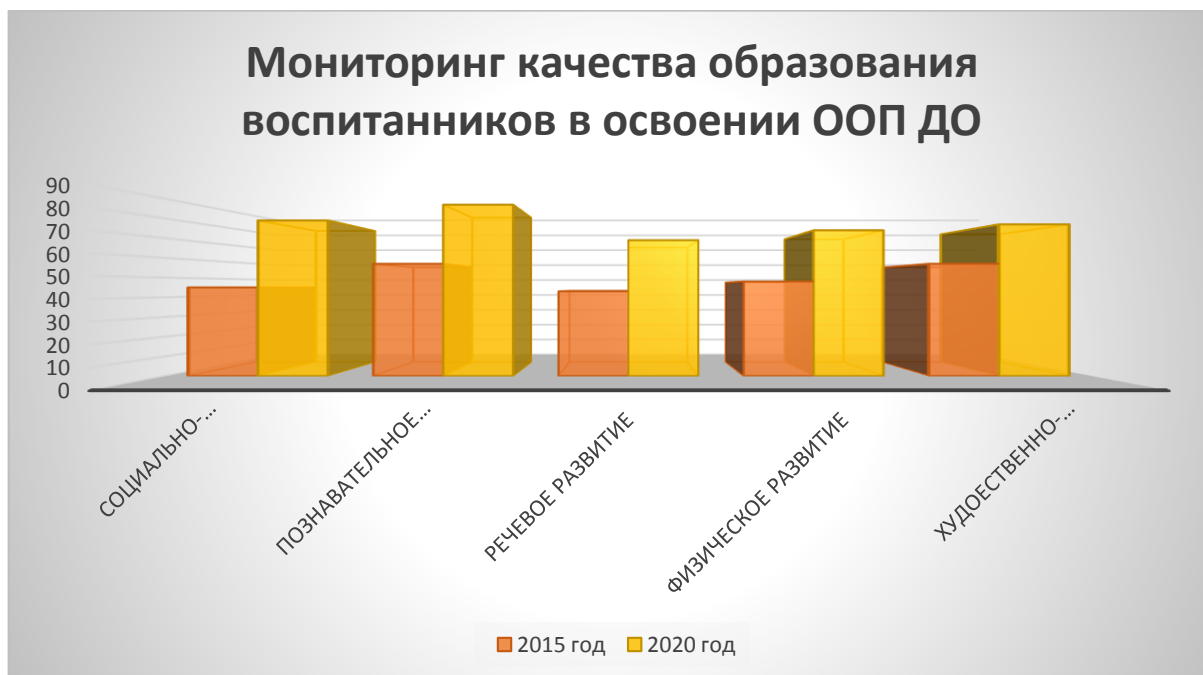


Мониторинг профессиональной деятельности педагогов



Мониторинг качества образования воспитанников показал позитивную динамику в освоении воспитанниками содержания основной общеобразовательной программы дошкольного образования. По результатам освоения основной общеобразовательной программы, за период с 2015 по 2020гг., выросло количество детей с высоким уровнем развития по

образовательным областям: «Познавательное развитие» с 57% до 83%; «Социально-коммуникативное развитие» с 45% до 79%; «Речевое развитие» с 53% до 69%; «Художественно-эстетическое развитие» с 57% до 77%; «Физическое развитие» с 48% до 74%.



С 2019 года согласно приказу МИНпросвещения РФ №13 от 29.04.19 наш детский сад был включен в состав сетевой инновационной площадки по программе «Вдохновение». Поэтому в ДООУ было организовано сопровождение инновационной деятельности по апробации пилотной программы Вдохновение.

Результатом деятельности по данному направлению явилось обобщение и представление опыта работы педагогического коллектива в рамках мероприятий: 2019г., Международная выставка-форум SMART EXPO–URAL «Раннее развитие»; 2018г., XXIV городские открытые Педагогические чтения «Ранняя профилизация: достоинства и недостатки»; 2018г., Всероссийская научно-практическая конференция «Сторителлинг, как один из современных методов в преодолении речевых нарушений у дошкольников»; 2019г., педагогические чтения МБДОУ – детский сад «Детство», «Игровая технология «Волшебная коробка» как средство развития свободного

творчества детей; 2018г., семинар МБДОУ – детский сад «Детство», «Драйверы раннего развития: создание игрового пространства для детей раннего возраста».

В процессе апробации инновационной программы «Вдохновение» педагоги модернизировали РППС в группах, тем самым она стала более мобильная, трансформируемая, доступная, что соответствует требованиям ФГОС.

3. Обобщение и распространения педагогического опыта в ДОО на различном уровне

Обобщение и распространение педагогического опыта осуществляется на различных уровнях – внутри ДОО, на муниципальном, региональном, всероссийском. Методы его распространения различны - это выступление на педагогическом совете, с демонстрацией наглядного материала, в форме презентаций, мастер-классов, а так же предоставления методических разработок в методический кабинет, предложенных в виде конспектов занятий, перспективных планов, дидактических игр, пособий и наглядных материалов.

В обобщении педагогического опыта педагоги используют демонстрацию освоенных методов, методического оснащения и оформления своей работы. Результатами так же являются личные достижения, как педагогов, так и воспитанников. Это способствует повышению мотивации педагогов на процесс и результат работы.

Организация и проведение совместных мероприятий детей и родителей, в процессе реализации проектов, разработанных в ДОО, позволяет повысить заинтересованность родителей воспитанников, мотивировать их на активное участие в жизни ребенка и ДОО в целом.

Наблюдается положительная динамика развития творческого компонента педагогической деятельности воспитателей и специалистов. За

период с 2015-2020гг. на 65% увеличилось участие педагогов в творческих и профессиональных конкурсах городского уровня: Считаю своей гордостью методическое сопровождение профессиональных конкурсов

2017г., «Воспитатель года», победители в номинациях «воспитатель» и «музыкальный руководитель»; 2018г., «Ступени профессионального мастерства», методическая выставка: «Речь – это интеллект, речь – это мастерство, речь – это гармония», 2 место; 2020г., районный этап городского конкурса «Воспитатель года», победитель в номинации «учитель-логопед».

Опыт практических результатов профессиональной деятельности педагогов был представлен на различных уровнях

На Международной промышленной выставке ИННОПРОМ-2015г. (проект «Наша гордость завод Уралмаш»)

III Международный круглый стол «Традиции и инновации в педагогическом образовании», (презентация «Ранняя профориентация детей дошкольного возраста»)

2017г.; городской семинар-практикум «Осваиваем новый интерактивный метод работы с детьми – сторителлинг»,

2018г.; педагогическое мероприятие для педагогов МБДОУ – детский сад «Детство», «Конструирование и сенсорное развитие с детьми раннего возраста»

Представление опыта практических результатов позволила педагогам получить новые знания, способствовала проявлению творческого и инновационного потенциала, осуществлению качественного анализа профессиональной деятельности и внедрению современных образовательных технологий в практическую деятельность.

Заключение

Основная функция современного детского сада – целенаправленная социализация личности ребёнка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений. Передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности.

В современных условиях, когда целью воспитания является формирование человека, способного принимать ответственные решения, творчески ставить цели и их достигать, особые требования предъявляются к личности воспитателя, его профессиональной компетентности и уровню профессионального мастерства.

Основным направлением моей деятельности в детском саду является построение методической работы направленной на стремление педагогов к переменам в своей педагогической деятельности, изменению профессиональной позиции и совершенствованию опыта практической деятельности в соответствии с современными требованиями и условиями.

Результаты проведённой работы, отражённые в аналитическом отчёте свидетельствуют об эффективности моей работы. Поставленные задачи были выполнены.

Полученные результаты указывают на то, что методическая работа по реализации программы повышения квалификации педагогов велась планомерно и систематически, что способствовало повышению уровня профессиональной компетентности педагогов.

Список литературы

1. Управление дошкольным учреждением: Словарь-справочник./ Сост. С.Д. Сажина. – М.: ТЦ Сфера, 2008.
2. Новиков А.М. Методология образования. - М.: Эгвес, 2002.
3. Князева О.Л., Маханёва М.Д., Стеркина Р.Б. Перспективная модель организации деятельности дошкольного образовательного учреждения // М., Линка-пресс, 1998.
4. Аتماхова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Екатеринбург, 2006.
5. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы // М., Айрис-пресс, 2008.
6. Афонькина Ю. Как рождается профессиональное мастерство // Дошкольное воспитание №12, 2002.
7. Голицина Н.С. Копилка педагогических идей. Работа с кадрами // М., Скрипторий, 2003, 2005.
8. Гребёнкина А.К. Технология управленческой деятельности заместителя директора школы. М., Педагогический поиск, 2000.
9. Дёмин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятия, виды // Стандарты и мониторинг в образовании №4, 2000.

Анкета для диагностирования и анализа педагогического мастерства педагога

Воспитатель _____

| | Виды умений | Владею | | Не владею |
|----------|---|----------|-----------|-----------|
| | | свободно | недост-но | |
| 1 | Гностические | | | |
| А | Изучение индивидуальных и психологических особенностей детей (диагностика) | | | |
| Б | Анализ особенностей детского коллектива | | | |
| В | Самоанализ результативности собственной деятельности | | | |
| Г | Выявление уровня развития детей | | | |
| 2 | Проектировочные | | | |
| А | Постановка целей обучения и воспитания | | | |
| Б | Планирование, проектирование учебного процесса | | | |
| В | Разработка новых технологий обучения (нестандартных форм занятий) | | | |
| Г | Планирование целей и задач индивидуальной методической работы | | | |
| 3 | Конструктивные | | | |
| А | Выбор наиболее оптимальных форм работы с детьми на занятиях | | | |
| Б | Выбор и организация оптимальных форм обучения | | | |
| В | Умение привлекать детей, делая их соавторами занятий | | | |
| Г | Выбор оптимальных способов оценки деятельности детей | | | |
| 4 | Коммуникативные | | | |
| А | Установление доброжелательных отношений с детьми и коллегами | | | |
| Б | Умение вести диалог, культура диалога | | | |
| В | Педагогический такт | | | |
| Г | Адекватная самооценка, умение объективно оценить уровень педагогического мастерства | | | |

Шкала оценки владения педагогическим мастерством

Критерии выраженности:

1. Знает различные методики диагностики индивидуальных психологических особенностей детей и уровня их развития. Владеет методикой анализа деятельности дошкольников и самоанализа собственной деятельности.

2. Умеет ставить цели обучения и воспитания, планировать учебный процесс и свою индивидуальную и методическую работу. Разрабатывает новые технологии обучения с учетом предъявляемых к ним требований.

3. Выбирает оптимальные формы работы с детьми на занятиях и формы обучения, а также способы оценки деятельности дошкольника.

4. Отличается культурой диалога, педагогическим тактом, адекватной самооценкой.
- **3 балла**

Знает отдельные методики диагностики. Умеет планировать учебный процесс и индивидуальную методическую работу, но бессистемно и не оптимально. Пытается разрабатывать нестандартные формы занятий, но не всегда знает и учитывает предъявляемые к ним требования. Старается привлекать дошкольников к планированию занятий, разнообразить способы оценки деятельности детей. Стремится к диалогу, адекватной самооценке. – **2 балла**

Не знает методик диагностики или не хочет заниматься, строит работу на основе интуиции и собственного опыта. Не использует нестандартные формы обучения. Главным ориентиром в своей работе считает уровень обученности, а не развития и воспитанности. Не стремится к диалогу и общению с дошкольниками. Использует традиционные способы оценки деятельности детей. Самооценка неадекватна. – **1 балл.**

Анкета для педагогов ДООУ «Профессиональный портрет»

Уважаемые коллеги! Предлагаем вам ответить на несколько вопросов анкеты, целью которой является получение актуальной информации для повышения качества методической поддержки педагогов нашего ДООУ.

Выберите наиболее подходящие для Вас варианты ответов на предложенные вопросы и отметьте их галочкой либо предложите свой вариант.

Фамилия имя отчество

1. Стаж моей профессиональной деятельности:

А) до 5 лет; Б) от 5 до 10 лет; В) от 10 до 20 лет; Г) свыше 20 лет.

2. Я считаю, что мне:

- А) требуется методическая помощь в организации педагогического процесса;
- Б) методическая помощь требуется лишь частично;
- В) не требуется методической помощи в организации педагогического процесса.

3. Повышение квалификации для меня – это...

- А) предмет постоянной заботы: я стараюсь всегда быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, так и к ее научным обоснованиям;
- Б) вопрос эпизодический: при возникновении затруднений стараюсь найти подходящее решение в передовом опыте педагогов – практиков;
- В) считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для успешного решения поставленных педагогических задач.

4. В своей работе с детьми я:

- А) использую традиционные формы и методы работы;
- Б) совмещаю новые и традиционные формы и методы работы;
- В) стараюсь внедрять современные подходы к организации педагогического процесса.

Если на вопрос №4 вы ответили «А» или «Б», пожалуйста, ответьте на вопрос №5. Если на вопрос №4 вы дали ответ «В», пропустите вопрос №5.

5. Я не использую / мало использую в своей работе современные подходы (методы, приемы, технологии), потому что:

- А) традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям;
 - Б) хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений;
 - В) (свой вариант) _____
-

6. В основном для решения задач в своей педагогической практике я...

- А) чаще всего использую традиционные, наработанные методы и приемы, предпочитаю пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий;
- Б) могу создать свое оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость;
- В) всегда стараюсь творчески преобразовать имеющийся материал либо создаю свой.

7. При необходимости получить методическую, практическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращусь:

- А) к заведующему, старшему воспитателю ДООУ;
- Б) к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада;
- В) предпочитаю решать проблемы в кругу педагогов своей группы.

8. На методических мероприятиях в ДООУ я...

- А) активный участник: всегда стремлюсь участвовать в подготовке методических мероприятий, выступлениях перед коллегами, активных обсуждениях;

- Б) оппонент: личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могу включиться в активные действия;
В) наблюдатель: предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

9. В основном я посещаю методические мероприятия:

- А) с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного;
Б) с чувством вынужденности моего присутствия;
В) затрудняюсь ответить.

10. В данный момент я:

- А) хорошо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ;
Б) слабо разбираюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ.

11. Я могла бы поделиться опытом работы по следующим направлениям педагогической деятельности:

Благодарим за участие!

Анкета для выявления способности педагогов к самообразованию

Оцените перечисленные ниже утверждения по 5 бальной шкале.

5-если данное утверждение соответствует вашему мнению;

4- скорее соответствует, чем нет;

3- и да и нет;

2- скорее не соответствует;

1-не соответствует

1. Я стремлюсь изучать себя
2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность
4. Я ищу обратную связь, т.к. 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 отнеслась бы к продвижению меня по службе

Результат:

55 и более баллов- потребность в развитии активно реализуется

36-54 балла- отсутствует система развития

15-35 баллов- остановившееся развитие.

Коэффициент развития:

$K_p = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}} (75б)$