

Государственное  
автономное  
учреждение  
дополнительного  
профессионального  
образования

**«БРЯНСКИЙ  
ИНСТИТУТ  
ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ  
РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАНИЯ»**

*Игнаткина Е.Н.*

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ  
ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ  
И МЕТОДОВ В РАБОТЕ СТАРШЕГО  
ВОСПИТАТЕЛЯ**

*из опыта работы*



**БРЯНСКИЙ  
ИПКРО**

**2019**

БКК 74.200

И 14

Печатается по решению редакционно-издательского совета государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Брянский институт повышения квалификации работников образования»

**Игнаткина Е.Н. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов посредством использования инновационных форм и методов в работе старшего воспитателя. Из опыта работы:** Методическое пособие. – Брянск: БИО ГАУ ДПО «БИПКРО», 2019. – 24 с.

Представлен опыт работы Игнаткиной Елены Николаевны, старшего воспитателя высшей квалификационной категории структурного подразделения детский сад «Колокольчик» МБОУ «Новодарковичская СОШ» Брянского района.

Предназначено для педагогических работников, студентов педагогических вузов и колледжей.

Редактирование авторское

**БКК 74.200**

© Данное издание охраняется законодательством об авторских правах РФ  
Перепечатка без согласия автора и издательства запрещена

© Игнаткина Е.Н., 2019  
© БИО ГАУ ДПО «БИПКРО», 2019

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ



**Игнаткина Елена Николаевна** работает старшим воспитателем в структурном подразделении детский сад «Колокольчик» МБОУ «Новодарковичская СОШ» Брянского района Брянской области, общий стаж педагогической работы 13 лет. Стаж работы в должности старшего воспитателя – 7 лет.

**2017** - профессиональная переподготовка по дополнительной профессиональной программе «Воспитатель в дошкольном образовании».

**2006 - 2010** – ГОУ ВПО «Брянский государственный университет имени академика И.Г.Петровского» - педагог профессионального обучения по специальности «Профессиональное обучение (информатика, вычислительная техника и компьютерные технологии)». Диплом с отличием.

**2002 – 2006** – ГОУ СПО «Брянский государственный профессионально-педагогический колледж» - учитель начальных классов с дополнительной подготовкой в области информатики.

С 2017 г. Игнаткина Е.Н. является членом экспертной группы при главной аттестационной комиссии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования.

Елена Николаевна использует в системе и эффективно применяет в своей практической деятельности современные образовательные технологии: педагогику сотрудничества, информационно-коммуникационные технологии, технологию самообразования педагога в системе дошкольного воспитания, личностно-ориентированные технологии, технологии развивающего обучения с направленностью на развитие творческих качеств личности, здоровьесберегающие технологии, управленческие технологии, портфолио технологии, технологии формирования индивидуального стиля управленческой деятельности.

Елена Николаевна в педагогическом коллективе пользуется заслуженным уважением, благодаря своим педагогическим знаниям и человеческим качествам.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
Теоретическая основа опыта.....	9
Практическое представление опыта.....	12
Заключение .....	23
Список использованной литературы.....	24

## ВВЕДЕНИЕ

*«Плохой хозяин растит сорняк,  
Хороший выращивает рис,  
Умный культивирует почву,  
Дальновидный воспитывает  
работника»  
(японская пословица)*

Концепция модернизации российского образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, ставит задачу организации современного образовательного процесса таким образом, чтобы были созданы условия для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. Поэтому на сегодняшний день важнейшим условием реализации концепции является высокая профессиональная компетентность всех педагогов. Данный приоритет является ключевым, так как профессиональная компетентность педагога является решающим фактором обеспечения качества результата образования, что в свою очередь влияет на качественные изменения состояния общества.

В современных условиях педагог, прежде всего, исследователь, обладающий высоким уровнем педагогического мастерства, научным психолого-педагогическим мышлением, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, а также, потребностью в профессиональном самовоспитании. Современный педагог должен быть готов к поиску оптимальных способов качественной и творческой деятельности. Пройти путь от новичка до мастера непросто. Отсюда следует, что качественно осуществлять воспитательно-образовательный процесс может только педагог, постоянно повышающий уровень своего профессионального мастерства, способный к внедрению инноваций (Ю.П. Азарова, А.В. Петровский и др.).

Благодаря современным исследованиям ученых в сфере профессиональной педагогики, были открыты новые аспекты повышения профессиональной компетентности педагогов, в которых особое внимание отводится методическому сопровождению, которое, позволяет повысить эффективность педагогического общения и воспитательно-образовательного процесса в целом (И.А. Зимняя, К.А. Абульханова – Славская, В.А. Крутецкая и др.)

Актуальность проблемы определена осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких подходов методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной

компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования, а так же желание изменять и изменяться. Таким образом, повышение качества дошкольного образования возможно при высоком профессионализме педагогических кадров, что требует изменения и совершенствования методической работы детского сада.

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

**Цель** - создание собственной модели методического сопровождения педагогов, на основе инновационных форм и методов, способствующих повышению уровня их профессиональной компетентности.

Для достижения цели мной были определены задачи:

- оценить и проанализировать уровень профессиональной подготовки педагогического коллектива;
- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);
- отобрать эффективные инновационные педагогические технологии, формы и методы обучения и воспитания;
- прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогов ДОО;
- сочетание административного, коллективного контроля с самоанализом, самоконтролем, самооценкой каждого педагога;
- создать мотивацию к саморазвитию и профессиональному росту, формировать инновационную направленность;
- способствовать заинтересованности педагогов в участии в профессиональных конкурсах и методических мероприятиях всех уровней;
- создать условия для обобщения и распространения педагогического опыта воспитателей посредством использования сети Интернет.

В последние годы ведутся активные поиски новых, нетрадиционных форм методической работы. Однако сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагога, формы работы не могут гарантировать творческого подхода. Нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, поскольку каждая из них отвечает определённому содержанию. Любая традиционная форма может

быть активной, если она грамотно используется и реализует информационную, ориентирующую и развивающую функции.

Подходы к организации методической работы:

- системно-деятельный подход: понимание целей и задач деятельности ДООУ, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;
- личностно-ориентированный подход: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие
- дифференцированный подход: учет уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДООУ;
- подход свободного самоопределения: свободный выбор каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;
- мотивационно-стимулирующий подход: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- коррекционный подход: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

## ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ОПЫТА РАБОТЫ

В дошкольной образовательной организации старший воспитатель является стратегом и тактиком образовательного процесса.

Под методической деятельностью старшего воспитателя обычно определяют деятельность по обобщению и распространению педагогического опыта.

К.Ю. Белая дает следующее определение деятельности старшего воспитателя: «Это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач МДОУ».

По мнению А.И. Васильевой: «Методическая работа старшего воспитателя в ДОУ – это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми».

Постоянная связь содержания методической работы в ДОО с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Ведущая цель деятельности старшего воспитателя: повышение профессиональной компетентности педагога посредством формирования его мотивации к самообразованию.

### *Нормативно-правовые документы, предъявляющие требования к педагогу*

**1) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н.**

Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» («Должностные обязанности», «Должны знать», «Требования к квалификации»).

**2) Федеральный закон «Об Образовании в РФ» №273-ФЗ с дополнениями от 29.12.2012**

Ст. 47. Статус педагогического работника. Академические права и свободы педагогических работников

**3) Федеральный Государственный Образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный Министерством науки и №1155 от 17.10.2013. Согласно п. 3.4.2. «Педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей».**

**4) Профессиональный стандарт педагога, утвержденный №544н от 18.10.2013.**



п. 3.2.1. «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования должна быть реализована в конкретных действиях, требующих определенных знаний и умений».

Термин «профессиональная компетентность»:

**«Компетентность** - мера соответствия знаний, умений и опыта лиц определённого социально - профессионального статуса реальному уровню сложности выполняемых ими задач и решаемых проблем. В отличие от термина «квалификация», включает помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества как инициатива, сотрудничество, способность работать в группе, коммуникативные способности. Умение учиться, логически мыслить, отбирать и использовать информацию» (Е.С.Рапацевич «Педагогика. Большая современная энциклопедия»).

**Компетентность:**

1) степень выраженности присущего человеку профессионального опыта в рамках круга вопросов (полномочий), соответствующих конкретной должности;

2) обладание знаниями, позволяющими судить о чем - либо, высказывать веское авторитетное мнение;

3) качество личности профессионала (Н.А. Виноградов, Н.В.Микляева «Дошкольное образование. Словарь терминов»).

**Компетенция** - круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, кругом полномочий (Д.И.Ушаков. Толковый словарь).

В подходах к пониманию профессиональных компетенций, можно выделить два основных направления толкования понятия компетенции:

-способность человека действовать в соответствии со стандартами;  
-характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе.

В международном понятии термина профессиональной компетенции американскими психологами в сфере труда была введена аббревиатура **KSAO:**

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

Компоненты педагогической компетентности:

- информационный (теоретический);
- операционный (практический);
- мотивационный (личностный).

Критерии профессиональной компетентности:

- профессионализм;
- творчество;

- мастерство;
- эффективность;
- оптимальность.

#### Ведущие компетенции педагога:

- когнитивная (теоретические и практические знания);
- функциональная (умения и ноу-хау в обучении, трудовой и социальной деятельности);
- личностная (поведенческие умения в конкретной ситуации);
- этическая (наличие личностных и профессиональных ценностей).

#### Схема оценивания профессионально-педагогической компетентности (по С. Г. Молчанову и Г.В. Яковлевой).

- профессиональная подготовленность (образование);
- профессионально-педагогическая деятельность;
- продуктивность профессионально-педагогической деятельности;
- результативность профессионально-педагогической деятельности;
- профессионально-педагогическая, поисковая, инновационная и исследовательская деятельность, преобразовывающая объективно существующую педагогическую (образовательную) реальность.

#### Модель системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО:

- мониторинг качества профессионально-личностных способностей;
- ранжирование педагогов по степени профессионального мастерства;
- подбор форм методической работы (традиционные и инновационные).

#### Классификация форм методической работы по повышению педагогической компетентности:

- фронтальные;
- подгрупповые;
- индивидуальные.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров, формировании профессиональных компетенций педагога. Вот почему особое внимание акцентирую на повышении профессиональной компетенции. С этой целью широко использую различные формы и методы в работе с педагогами, как традиционные, так и инновационные.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ

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, пришли 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.

Методическое сопровождение педагогов осуществляется в нескольких направлениях:

1. Диагностика профессиональной подготовки педагогического коллектива: наблюдение за деятельностью педагогов, тестирование и анкетирование, коллективные наблюдения, экспресс-опросники коллег и родителей, самоанализ педагогической деятельности. С целью выявления уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО, изучения профессиональных знаний воспитателей в соответствии с ФГОС, наличия индивидуальных возможностей и затруднений в педагогической деятельности, отслеживание динамики самообразования.
2. Организация индивидуальной (консультативной, практической помощи начинающим педагогам), коллективных форм работы (проведение методических мероприятий: семинаров, практикумов, конференций, мастер - классов).
3. Контроль, оценка и координация работы по обеспечению качества образовательного процесса и освоения детьми программы воспитания и обучения, утвержденной в ДОО.
4. Организация самообразования педагогов по выбранной методической теме.
5. Мотивирование и стимулирование деятельности педагогов, поощрение за профессиональные успехи (грамотами и благодарностями разного уровня, премированием из стимулирующего фонда).
6. Организация курсовой переподготовки, прохождения курсов.
7. Организация участия педагогов, подготовка к выступлениям в методических мероприятиях разного уровня, изучение, обобщение и распространение педагогического опыта.
8. Организация взаимодействия педагогов с семьями воспитанников для повышения педагогических компетенций родителей в вопросах воспитания детей, участия в образовательном процессе

Для подбора эффективных форм и методов работы ежегодно проводится диагностика профессиональной подготовки педагогического коллектива. Результатом, которой стало составление диагностических карт возможностей и затруднений педагогов:

1. Изучение психологического климата в коллективе (тест «Психологический климат в педагогическом коллективе»);

2. Изучение уровня саморазвития педагогов («Анкета для выявления факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов», «Лист самооценки педагога», «Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы»).

Системный оперативный и тематический контроль, так же способствовали созданию базы данных о профессиональном уровне подготовки педагогов. Анализ педагогической деятельности кадров выявил причины такого положения дел:

- Недостаточный квалификационный уровень некоторых воспитателей.
- Стереотипность в подборе содержания, форм и способов организации педагогического процесса.

- Низкая заинтересованность в результатах своей деятельности.

Коллективу была представлена внешняя сторона оценки образовательного процесса, родителями воспитанников, для установления обратной связи. Был проведен опрос среди родителей воспитанников «Воспитатель глазами родителей», который показал, что воспитатель, по мнению родителей, должен быть: «образованным и грамотным» (100%), «добрым и любящим детей» (90%), «развивать детей» (85%), «владеть инновационными технологиями» (70%), «имеет значение наличие квалификационной категории» (70%).

Анализ результатов, дал возможность спланировать методическую работу по повышению профессионализма воспитателей, а также организовать взаимодействие педагогов с семьями воспитанников для повышения педагогических компетенций родителей в вопросах воспитания детей, участия в образовательном процессе.

Педагогам ДОО было предложено создать электронный «Паспорт педагога», для системного, информативного сбора и обработки используемой методической, отвечающей требованиям ФГОС, литературы, используемой педагогами в профессиональной деятельности.

«Паспорт педагога», оформляется лично воспитателями в электронном виде, содержит информацию об участии каждого педагога в методической и инновационной работе на разных уровнях (дошкольного учреждения, муниципальном, региональном, всероссийском, международном), повышении квалификации. В паспорте фиксируется наличие разного рода публикаций, выступлений, проведение открытых мероприятий, участия в конкурсном движении педагога и воспитанников. Сосредоточенность этих сведений в одном документе помогает быстро и качественно

систематизировать сведения о педагогах, качественно оформлять материалы для аттестации.

По результатам диагностики педагоги дифференцируются по группам, каждой группе подбираются специфичные формы работы:

- Педагоги с низким уровнем (индивидуальные консультации, посещение открытых ООД, обучающие семинары, изучение передового педагогического опыта, «Школа молодого педагога»).

Цель: повышение уровня теоретической подготовки.

- Педагоги со средним уровнем (творческие и проблемные группы, деловые игры, тренинги).

Цель: развитие мотивации к повышению квалификации

- Опытные педагоги с высоким уровнем (наставничество, обобщение опыта работы, педагогический час, педагогическая гостиная, аукцион педагогических идей, аттестация)

Цель: совершенствование педагогического мастерства.

Для решения очередной задачи, выявив уровень профессиональной подготовки педагогов, работа была построена по двум направлениям:

- работа с начинающими педагогами

- работа с педагогами, имеющими педагогический опыт.

Чтобы сформировать у воспитателя, не имеющего педагогического опыта, адекватную установку на деятельность, оказывала педагогическое сопровождение - знакомила с коллективом, правилами внутреннего распорядка, особенностями групповых помещений, детьми, планированием, методическим оснащением.

В первые дни работы, находилась в группе с воспитателем, консультировала по возникающим вопросам, организовывала индивидуальные и коллективные консультации и привлекала к этому педагогов со стажем. Оказывая помощь, не критиковала педагога, а подводила его к педагогической рефлексии и самоанализу.

Так же в детском саду регулярно проводятся занятия «Школы молодого воспитателя». Организована курсовая подготовка воспитателей, посещение районных мероприятий по обмену опытом, что вдохновляет и стимулирует применять полученные знания на практике, подводит к самостоятельному поиску информации, возникновению новых идей.

В работе с педагогами, имеющими профессиональный опыт, в качестве одной из форм, которая ориентирует воспитателя на процесс самооценки, использую технологию создания аттестационного портфолио.

Портфолио комплектуется в межаттестационный период, пополняется в течение 5 лет работы, и педагог видит свои достижения и проблемные стороны. Эта технология помогает старшему воспитателю видеть проблемы и уровень профессионального роста педагога. Использование преимущественно традиционных форм взаимодействия на семинаре, педагогическом совете порождает содержательную мотивацию при выступлении, подаче информации. Особенно это характерно для

педагогов с малым опытом работы, невысоким уровнем коммуникативных навыков.

Моя задача - повысить уровень осознания педагогами ценности и необходимости педагогического общения. Здесь традиционные методы хороши при информировании, но формирование мотивации к самообразованию и самопрезентации считаю недостаточным.

Наблюдение показало, если у педагога содержательная мотивация, то ценность получаемого опыта не всегда осознана: он превращается в поток информации, из которого воспитатель выбирает самое знакомое или легкое - за короткое время он не успел пережить это, сделать лично значимым. Как сделать, чтобы за сжатые временные сроки воспитатель прожил опыт, и сформировалась мотивация к профессиональному росту?

Есть современный метод, который предполагает активный вид взаимодействия. Это интерактивный метод - специальная форма познавательной и коммуникативной деятельности, в которой педагоги направлены на достижение цели.

Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова «interact» - где «inter» - это взаимный, «act» - действовать. Интерактивный означает способность действовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или с кем – либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия. Он создает условия для активизации деятельности педагогов, повышает степень мотивации, эмоциональности, творчества, способствуют установлению сотрудничества между воспитателями.

Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов. Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.
2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

Мною были использованы следующие подходы интерактивного взаимодействия: для генерации новых идей, обобщения имеющихся способов решения проблемы, анализа предложенных инноваций:

- «Мозговой штурм»,
- «Разнос»,
- «Сосуды долга и права»,
- «Найди идею»,
- «Выдвигаем гипотезы»,

- Симпозиум - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

- Коучинг-сессия - интерактивное общение. Развивающее консультирование, дискуссия (вопрос – ответ). Педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем.

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

Для выработки установки на гибкое планирование деятельности - организационные игры:

-«Судьба и организатор»,

-«Имитация рабочего дня воспитателя».

Для решения конкретных педагогических и организационных проблем - продуктивные игры:

-«Негатив и позитив»,

-«Диалог»,

-«Эстафета»,

-«Решение трудных вопросов»,

-«Судебное заседание» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела). «Слушается дело о нарушении педагогической этики». Старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующая – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается.

- Кейс-метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций. Где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс-метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

- Проблемные педагогические ситуации. Предлагается ситуации, из которой предлагаются способы выхода.

Для выявления уровня профессиональной компетентности игровые формы:

-«Алло, справочное бюро», «Педагогический пробег»,

-КВН, «Что? Где? Когда?», «Счастливый случай»,

-Древо мудрости – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры). Данный прием использовался на педсовете по народной культуре «Диво-дивное, чудо-чудное».

-«Педагогический салат» - на столе находится салатница. Педагоги, представляя идею по вопросам воспитания и образования детей, опускают в салатницу жетон, символизирующий идею. Затем жетоны перемешиваются, получается «салат», рецепт записывается и выбирается оптимальное решение.

Очень хорошо зарекомендовали себя игры-упражнения, проводимые во вводной части методического мероприятия, что позволяет формировать чувство принадлежности к группе, формировать позитивное отношение к своему «Я», эмоционально настроить на мероприятие.

Для повышения уровня коммуникативной компетентности - игровые формы:

- «Дискуссия»,
- «Аукцион»,
- «Комиссионный магазин».

- Деловая игра - способствует повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формируют и тренируют их практические умения и навыки. Деловая игра – это в определенной степени репетиция деятельности педагога. Она дает возможность проиграть любую педагогическую ситуацию в лицах, что позволяет понять психологию человека, встав на место ребенка, его родителей, заведующей или коллеги.

- Творческий час «Золотые россыпи» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного произведения, внедряются нетрадиционные техники рисования.

- Педагогическая мастерская или педагогическое «ателье»: педагог – мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

Мастер – класс (практикум). Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион - публичное представление лучших образцов профессиональной деятельности. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Ведет к появлению новых идей, стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию.

Квик- настройка: это настрой педагога на успешную работу.

1. Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам завидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.



Технология открытого пространства (ТОП): предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями. Использование ТОП на педсовете (не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы).

Презентация: наглядный вариант лекционного и практического материала.

Важное условие для реализации этого метода - положительное состояние психологического климата в коллективе, как фактора, формирующего эмоциональное благополучие. Для этого я применяла различные методики (релаксация, обучение навыкам аутогенной тренировки, элементы арт-терапии, психогимнастики) в подгруппах и индивидуально, перед началом занятия, проводила беседы, в которых формировала положительные установки к новой деятельности.

Анонимное анкетирование воспитателей показало рост в оценках показателей психологического благополучия коллектива.

Уникальным средством обеспечения сотрудничества является технология проектирования. Проектирование - это комплексная деятельность, участники которой осваивают новые понятия и представления о различных сферах жизни. Поэтому данная технология как средство повышения профессиональной компетентности педагогов привлекла наше внимание.

В детском саду были организованы семинары по теме «Педагогическое проектирование», проведены консультации «Советы воспитателю по работе над проектом», «Классификация типов проектов», семинар-практикум, викторина «Кто хочет стать знатоком проектного метода». А также родительское собрание на тему: «Проект в детском саду».

Были разработаны и реализованы проекты: «Развитие профессиональной компетентности педагога ДОО в контексте ФГОС ДО», «Предупреждение простудных заболеваний дошкольников в детском саду и в домашних условиях», «Зеленая аптека: полезные растения, травы и садовые цветы», «Дорожная азбука».

В 2017 года в ДОО прошел конкурс «Лучший педагогический проект». Проекты объединены общей целью: укрепления и поддержания здоровья детей и повышения профессионализма педагогов. Отмечается результативность проектной деятельности.

В результате за 2016-17 учебный год на 15% меньше случаев заболевания ОРВИ, чем в предыдущем. За 2017-2018 – 18%. За 2016-2018 годы нет ни одного случая травматизма с воспитанниками нашего ДОО.

Самообразование - важное звено в целостной системе методической работы, комплексный и творческий процесс самостоятельного постижения воспитателями методов и приемов работы с детьми.

В условиях реализации ФГОС ДО, в рамках профессионального стандарта педагога неотъемлемой частью педагогической деятельности

является непрерывное повышение своей профессиональной квалификации, непрерывное самообразование.

В качестве стимулов, поддерживающих активность использую внешние мероприятия: обучение на курсах, посещение различных семинаров, методических объединений, знакомство с опытом других педагогов, вебинары и т.д. Возможность участия в инновационной деятельности также помогает стимулировать интерес к работе. Только система мероприятий, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействие педагогов в детском саду - семинары-практикумы, тренинги, консультации, беседы позволяет минимизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять свое время.

#### Овладение информационно-коммуникационными технологиями

Как показывает практика, без новых информационных технологий уже невозможно представить себе современный детский сад. Владение ИКТ позволяет повысить эффективность образовательного процесса, способствует совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

В детском саду педагоги прошли обучение по знакомству с компьютером, работе в Word, PowerPoint, Excel, сети Интернет. Поступающие на работу молодые педагоги уже владеют элементарной компьютерной грамотностью. Также мы использовали при обучении наставничество. На сегодняшний день ИКТ владеют на высоком уровне - 83% воспитателей (могут не только использовать, но и создавать свои программные продукты), 17% - владеют ИКТ на уровне пользователей. В целом коллектив использует компьютерные технологии в своей работе на высоком уровне, что играет немало важную роль в повышении имиджа ДОУ.

Используем компьютерные технологии при подготовке к аттестации (оформление портфолио), для самообразования педагогов (знакомство с периодикой, наработками других педагогов), оформления групповой документации, отчетов, педагогической диагностики. Компьютер позволяет не писать отчеты и анализы каждый раз, а достаточно набрать один раз схему и в дальнейшем только вносить необходимые изменения.

Наши воспитатели имеют регистрацию в сетевых сообществах и порталах, таких как [proshkolu.ru](http://proshkolu.ru), [profi-konkurs.ru](http://profi-konkurs.ru), [maam.ru](http://maam.ru), [covenok.ru](http://covenok.ru), [nsportal.ru](http://nsportal.ru), «Солнышко», сайты «1 сентября», «Детский сад», «Лукошко» и т.п. Данные сайты способствуют тиражированию и распространению своего опыта, внедрению инновационных подходов в обучении детей.

Также педагоги участвуют во всероссийских круглых столах, посещают вебинары издательства «Просвещение», «Дошкольное воспитание».

Методическая работа (банк данных пед.работников, медиатека, в которой собраны конспекты ОД с детьми по разделам программы, презентации к ОД, электронные учебные издания и др.).

Воспитатели и специалисты нашего детского сада принимают участие в районных, областных, Всероссийских и международных конкурсах, викторинах, олимпиадах, что повышает уровень самооценки, как педагога, так и воспитанников. Очное участие в таких мероприятиях часто невозможно из-за удаленности региона, финансовых затрат и других причин. А дистанционное участие доступно всем.

На сегодняшний день педагогами созданы личные сайты, ссылки на которые размещены на сайте школы, пополняются портфолио, оформляются презентации, способствующие обобщению и распространению своего опыта работы.

Показателями положительной динамики мотивации педагогов к профессиональному росту считаю:

- создание предметно-пространственной развивающей среды в группах (на 30%);
- рост активности в подготовке методических мероприятий (на 40%);
- курсовую подготовку (за три года увеличение на 60%) и аттестацию (за три года равное количественное соотношение, изменения в качестве полученных квалификационных категорий);
- разработку и реализацию проектов совместно с детьми (63%);
- участие в конкурсах детского творчества (100%).

Показывая собственную заинтересованность, я принимала активное участие в конкурсах. В результате, сравнение данных мониторинга качества образования дошкольников за три учебных года показало позитивную динамику по всем направлениям развития.

Изучив пособия при составлении годового планирования, пришла к выводу: научно обоснованное планирование есть также результат качественного анализа деятельности ДОО. Чтобы избежать высокой плотности плана, неравномерного распределения мероприятий между исполнителями и по срокам, была создана творческая группа для корректировки плана. Цели и задачи годового плана определяются в соответствии с образовательной политикой, нормативными документами, с учетом итогов работы учреждения за прошедший год, мнением и потребностями педагогического коллектива («Анкета по составлению годового планирования») и запросами родителей.

Анализируя перспективное планирование, пришла к выводу, что необходимо качественно изменить его. Изучила большое количество новых источников, авторских подходов, привлекала к поиску и рациональному применению методической литературы воспитателей. Используя свои знания, научила часть воспитателей навыкам работы на компьютере на уровне пользователя.

В результате качественно обновлено перспективное планирование: составленное на весь учебный год по каждой возрастной группе, оно определяется тематикой недели по всем разделам, указаны цели, задачи, материал; удобно в применении, позволяет сократить время подготовки к занятиям, эстетично оформлено.

Реализуя годовые цели по созданию оптимальных условий для функционирования и развития ДОО в контексте целевых ориентиров, заданных ФГОС дошкольного образования, руководствовались мнением ученых и практиков, законодательными документами в области дошкольного образования.

Приоритетными проблемами для обсуждения на педагогических советах в ДОО явились:

1. Реализуемые программы. Направления образовательной и воспитательной политики ДОО в условиях ФГОС.
2. Эмоциональное благополучие педагогов и детей.
3. Развитие игровой деятельности.
4. Физическое развитие и здоровье.
5. Развитие речи детей через внедрение эффективных технологий и методик.
6. Применение инновационных образовательных технологий в работе с дошкольниками.
7. Предметно-пространственная среда – условие успешной социализации воспитанников.

Мероприятия в годовом планировании строились, исходя из обсуждаемых тем, сохраняя логику и взаимосвязь частей. По итогам года творческая группа принимала участие в составлении самообследования деятельности ДОО, которое размещается на сайте детского сада.

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 СМИ, предложенных в виде конспектов занятий, 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.

Для определения рейтинга учреждения, во внешнем мире, на муниципальном и областном уровне, исследуем мнение родителей воспитанников, проводим презентации нашей деятельности на собраниях, сайте ДОО, изучаем отзывы, учитываем их при планировании.

## **Критерии оценки эффективности организации методической работы в ДОУ, предложенные Ю.К. Бабанским:**

Первый критерий результативности методической работы можно считать достигнутым, если результаты развития детей растут, достигая оптимального уровня для каждого ребёнка или приближаясь к нему, за отведённое время без перегрузки детей.

Второй критерий рациональных затрат времени, экономичности методической работы достигается там, где рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование.

Третий критерий стимулирующей роли методической работы заключается в том, что в коллективе наблюдается улучшение психологического климата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворение результатами своего труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Значимость проблемы подготовки высоко квалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности очевидна для всех.

Помочь педагогам овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная старшим воспитателем методическая работа.

В результате проделанной работы мной была создана собственная модель методического сопровождения педагогов, на основе инновационных форм и методов. Показателями эффективности данной модели является:

1. В первую очередь возникло взаимопонимание между педагогами, необходимое для развития личности в коллективе. Произошел переход из позиции «Я» в позицию «Мы», окружение из «Других» превратилось в «Своих».
2. Использование современных технологий и методов в работе с педагогами.
3. Приобретение опыта коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.
4. Положительная динамика мотивации педагогов к профессиональному росту и саморазвитию.
5. Положительная динамика освоения образовательной программы детьми.
6. Высокий уровень участия детей и педагогов в конкурсах различного уровня.
7. Активное обобщение и распространение опыта работы.
8. Удовлетворенность работой ДОО родителями (законными представителями)

Перспективы методической работы - разработка и реализация проектов по системе профессионального роста и предупреждению профессионального выгорания педагогов, совершенствование работы ДОО, основанное на сотрудничестве с родителями воспитанников.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арабаджи В.А. Творческий поиск в работе с педагогами // Управление ДОУ. 2015. № 3.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. М.: Творческий центр, 2015.
3. Волобуева Л.М., Миренко И.А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ // Управление ДОУ. 2016. № 6.
4. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. – 2012. – №10. – с. 51-55.
5. Кучугурова Н.Д. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Проблемы и перспективы педагогического образования в XXI веке. – М., 2018. – с. 360-362.
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
7. Пашкевич Т.Д. Петрусевич В.В. Профессиональная компетентность педагогов ДОУ. // Управление ДОУ. 2013. № 3.
8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М., «Когито-Центр», 2012. – с. 396.
9. Сваталова Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов/ Т. Сваталова// Дошкольное воспитание – 2011. - №1. – с. 95.
10. Толковый словарь русского языка: В 4 т. Т. 1 / Под ред. Д.И. Ушакова. М., 2002.
11. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы // Народное образование. – 2013. – № 2. – с. 58-64
12. Яковлева Г.В. Управленческое содействие педагогам в инновационной деятельности. // Управление ДОУ. 2017. № 6.

Игнаткина Елена Николаевна

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ  
И МЕТОДОВ В РАБОТЕ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

*Методическая разработка*

*Печатается в авторской редакции*

---

Подписано в печать 01.03.2019. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Печать офсетная.  
Бумага офсетная. Усл. печ. л.1,45. Тираж 500 экз. Заказ № 01.

Отпечатано с готового оригинал-макета в библиотечно-издательском отделе  
государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования  
«Брянский институт повышения квалификации работников образования»  
241022, г. Брянск, ул. Димитрова, д. 112

---