Публичное представление собственного педагогического опыта
старшего воспитателя Белоусовой Ларисы Михайловны.

.

Тема: «Формы и методы деятельности старшего воспитателя в работе с педагогами ДОУ»

Актуальность темы: В настоящее время методическая работа представляет собой процесс проектирования стратегии, направленной на повышение профессиональной компетентности педагога, формирование его мотивации к самообразованию. Информационные источники отображают основные направления деятельности старшего воспитателя, и я стараюсь, чтобы формы и методы работы соответствовали требованиям современности, профессиональным потребностям каждого воспитателя.

Поэтому, находясь в поиске и выборе оптимального варианта методической работы, большое внимание уделяется теме **«Формы и методы деятельности старшего воспитателя в работе с педагогами».** Методической базой для изучения стали источники: Т.В. Хабаровой «Педагогические технологии в дошкольном образовании» (2012г.), К.Ю. Белой «Методическая деятельность в дошкольной организации» («Сфера»-2014г.), В.И.Савченко «Организация системы методической работы в ДОО по сопровождению ФГОС ДО» («Детство-Пресс2016г.), Н.В.Елжовой «Система контроля и методическая работа в ДОУ» («Феникс»-2010г.), Т.А.Цквитария «В помощь старшему воспитателю» («Сфера»-2016г.),Н.А.Кочкина, А.Н.Чернышовой«Портфолио в ДОУ» (2009г.), С.М.Оберемок «Метод проектов в дошкольном образовании» (НИИПК и ПРО»), «Шаг за шагом к ФГОС ДО» автора-составителя С.М. Оберемок («Сообщество»2017г.) периодические издания «Старший воспитатель», «Воспитатель ДОУ», «Дошкольное воспитание», «Обруч», «Ребенок в детском саду», «Дошкольный вестник».

**Основная цель деятельности** - создание системы работы с педагогическими кадрами, способствующей повышению уровня профессиональной компетентности педагогов для достижения высокой эффективности образовательного процесса.

 **Поставлены следующие задачи**:

1. Оценить и проанализировать уровень профессиональной подготовки педагогического коллектива.

2. Создать мотивацию к саморазвитию и профессиональному росту, повышению профессиональной компетентности педагогов.

3. Систематизировать комплекс мероприятий по изменению содержания, форм организации педагогического процесса, планирования в ДОУ.

4. Создать условия для обобщения и распространения педагогического опыта в ДОУ и образовательном пространстве района. В работе с педагогами руководствуюсь следующими принципами:

- индивидуального подхода;

- практического деятельностного подхода;

**В работе с педагогами руководствуюсь следующими принципами:**

 - индивидуального подхода;

 - практического деятельностного подхода;

 - системного подхода.

**Методическое сопровождение** педагогов осуществляется **в нескольких направлениях**:

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

**1 задача - Оценить и проанализировать уровень профессиональной подготовки педагогического коллектива.**

 Для решения первой задачи было проведено диагностическое обследование педагогической деятельности коллектива. Результатом которого 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 создать базу данных о профессиональном уровне подготовки педагогов. При обсуждении итогов оперативного и тематического контроля, использую самоанализы работы воспитателей. Не всегда они были глубокими и качественными, с выделением элементов анализируемого явления, связи между ними, установлением причин выявленных недостатков. Педагоги ограничивались констатацией того, что сделали, иногда относились к этому формально. Анализ педагогической деятельности кадров выявил причины такого положения дел:

 - Недостаточный квалификационный уровень немногих 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» (93%) «развивать детей» (86%), «владеть инновационными технологиями» (71%), «имеет значение наличие квалификационной категории» (80%). 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.

 В процессе педагогического наблюдения, беседы и анализа работы, был определен уровень дидактической и методической подготовленности педагогов, их целеполагания в профессиональной деятельности, точки зрения на различные проблемы, стиля общения с детьми, умения грамотной организации педагогического процесса. Педагогам ДОУ 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.

**2 задача - Создать мотивацию к саморазвитию и профессиональному росту, повышению профессиональной компетентности педагогов.**

 Для решения очередной задачи, выявив уровень профессиональной подготовки педагогов, работа была построена по двум направлениям: работа с начинающими педагогами и 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 ДОУ регулярно проводятся занятия «Школы молодого воспитателя».

 Организованы курсовые подготовки воспитателей, посещение районных и республиканских 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 личностно значимым. Как сделать, чтобы за сжатые временные сроки воспитатель прожил опыт, и сформировалась мотивация к профессиональному росту? Обучение на курсах повышения квалификации помогло мне найти ответ: есть современный метод, который предполагает активный вид взаимодействия.

 Это **интерактивный метод** - специальная форма познавательной и коммуникативной деятельности, в которой педагоги направлены на достижение цели. Он создает условия для активизации деятельности педагогов, повышает степень мотивации, эмоциональности, творчества, способствуют установлению сотрудничества между воспитателями.

 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»). 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», «Смотреть на мир чужими глазами»). Для 4 выявления уровня профессиональной компетентности игровые формы («Алло, справочное бюро», «Педагогический пробег», «Что, где, когда?»). Для повышения уровня коммуникативной компетентности - игровые формы («Дискуссия», «Аукцион», «Комиссионный магазин»).

 **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».

 Показателями положительной динамики мотивации педагогов к профессиональному росту считаю: создание развивающей предметно - пространственной среды в группах (на 30%); рост активности в подготовке методических мероприятий (на 40%); курсовую подготовку (за три года увеличение на 30%) и аттестацию (за три года равное количественное соотношение, изменения в качестве полученных квалификационных категорий. Разработку и реализацию проектов совместно с детьми (60%), участие в конкурсах детского творчества (90%).

 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.

**3 задача - Систематизировать комплекс мероприятий по изменению содержания, форм организации педагогического процесса, планирования в ДОУ.**

 Изучив пособия при составлении годового планирования, пришла к выводу: научно обоснованное планирование есть также результат качественного анализа деятельности ДОУ. Решение двух выше указанных задач помогает подойти к решению третьей.

 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. Предлагаю воспитателям планировать образовательную работу в соответствии с ФГОС, основной ведущей деятельностью дошкольников - игровой, в которой дети получают знания об окружающем мире, являются активными исследователями. Акцентирую внимание на создание развивающей среды. Творческой группой разработан банк прогулочных карт для каждой возрастной группы. Данная работа позволяет воспитателям мобильно использовать эти карты, включать познавательный и оздоровительный блоки в совместную деятельность, в самостоятельную деятельность детей.

 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 ДОУ 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. Интеллектуальное развитие ребенка.

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 ДОУ, которое размещается на сайте детского сада.

**4 задача - Создать условия для обобщения и распространения педагогического опыта в ДОУ и образовательном пространстве района, города.**

 Обобщение и распространение педагогического опыта осуществляется на различных уровнях – внутри ДОУ, на муниципальном, республиканском, 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 ДОУ, позволяет повысить заинтересованность родителей воспитанников, мотивировать их на активное участие в жизни ребенка и ДОУ в целом.

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

 **Показателями положительной динамики моей работы, мотивации педагогов является**:

1. Использование современных методов в работе с педагогами.

2. Положительная динамика мотивации педагогов к профессиональному росту.

3. Положительная динамика освоения образовательной программы детьми.

4. Положительная динамика участия детей и педагогов в конкурсах различного уровня.

5. Обобщение и распространение опыта работы.

6. Удовлетворенность работой ДОУ родителями (законными представителями).

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