

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 17  
имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина»

# **ОБОБЩЕННЫЙ ОПЫТ РАБОТЫ**

по теме:

**«Активные формы методической  
работы как средство повышения  
профессионального мастерства  
педагогов дошкольного отделения»**

старший воспитатель МБОУ ЦО № 17  
Елена Анатольевна Газашвили

Тула, 2021 год

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>№ п/п</b>	<b>Раздел</b>	<b>Страница</b>
<b>1</b>	Введение	<b>3</b>
<b>2</b>	Актуальность темы	<b>4</b>
<b>3</b>	Новизна опыта работы	<b>5</b>
<b>4</b>	Теоретическое обоснование опыта работы	<b>6</b>
<b>5</b>	Описание опыта работы	<b>8</b>
<b>5.1</b>	Формирование	<b>8</b>
<b>5.2</b>	Цель	<b>9</b>
<b>5.3</b>	Задачи	<b>9</b>
<b>5.4</b>	Этапы систематизации и накопления опыта работы	<b>10</b>
<b>5.5</b>	Практическая значимость опыта работы	<b>20</b>
<b>6</b>	Технологичность опыта работы	<b>20</b>
<b>7</b>	Востребованность опыта работы	<b>21</b>
	Список литературы	<b>22</b>
	Приложение	

# 1. Введение

Развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы с детьми. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, основу которой составляет личностное и профессиональное развитие педагогов.

*Профессиональная компетентность* – системное явление, сущность которого состоит в системном единстве педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения и также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога.

Воспитатель должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям: образовательной; учебно-методической; социально-педагогической.

Образовательная деятельность предполагает следующие критерии компетентности: осуществление целостного образовательного процесса; создание предметно-пространственной развивающей среды; обеспечение охраны жизни и здоровья детей.

Данные критерии подкрепляются следующими *показателями компетентности педагога*:

- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания детей дошкольного возраста;
- умения результативно формировать представления воспитанников в соответствии с образовательной программой;
- руководить основными видами деятельности детей дошкольного возраста;
- взаимодействовать с воспитанниками.

До введения профстандарта воспитателя дошкольного образовательного учреждения деятельность кадров в дошкольном отделении регулировал Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Он отражал лишь общие характеристики профессии воспитателя.

Сегодня деятельность воспитателей дошкольных отделений регулируют два основных документа: профстандарт и Федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС). Несмотря на то, что эти два документа могут показаться похожими, они выполняют различные функции. ФГОС создан для регулирования деятельности образовательной организации, а профстандарт непосредственно регулирует работу кадров.

Профессиональный стандарт педагога утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 08.10.2013 г.

Полное название – «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель).

5 августа 2016г. были внесены изменения в профстандарт воспитателя. В новой редакции скорректированы требования к образованию и обучению педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа должна носить опережающий характер и отвечать 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 воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? 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.

## **2. Актуальность темы**

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя дошкольного образовательного учреждения на современном этапе очевидна для всех. Об этом говорится и в 273-ФЗ «Законе РФ об образовании», и в «Профессиональном стандарте педагога, и во «ФГОС ДО»

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к

профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду.

Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования. Для успешного достижения целей в деятельности образовательного учреждения необходимо стремление самих педагогов работать эффективно.

Традиционные формы методической работы, в которых все еще главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, утратили значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи.

Для решения данной проблемы актуально использование активных форм работы в системе образования взрослых, в процессе которых педагоги не получают готовые знания, а проектируют способы решения какой-либо проблемы в процессе самостоятельного изучения методической литературы, сравнения и анализа разных точек зрения во время дискуссий, деловых игр; создание творческих групп, что создает условия для развития творчества воспитателей.

### **3. Новизна опыта работы**

Инновационная методическая работа - это часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, а сами инновационные (активные) методы имеют практико-ориентированный характер, позволяют интегрировать в образовательный процесс результаты инновационного опыта, а также результаты новых научных исследований.

**Активные методы работы с педагогами обладают отличительными особенностями:**

- носят опережающий характер;
- обеспечение педагогов информацией об инновационных фактах;
- оснащение педагогов способами и средствами педагогической деятельности, создающими эффективное воздействие на личностное развитие воспитанников.

**Новизна опыта заключается в создании системы методической работы с педагогами с использованием активных форм и методов.**

## 4. Теоретическое обоснование опыта работы

Использование интерактивных методов в педагогическом процессе побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Ведь знакомясь с тем или иным интерактивным методом, педагог определяет его педагогические возможности, идентифицирует с особенностями участников, примеряет к своей индивидуальности. И эта инновационная деятельность не оставляет педагога, пока он осознаёт, что интерактивные методы обучения являются действенным педагогическим средством, а использование в педагогическом процессе технологии интерактивного обучения — необходимое условие оптимального развития и тех, кто учится, и тех, кто учит.

Перед руководителями дошкольных отделений зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы методической работы с педагогами.

Методы активного обучения — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности (В. Н. Кругликов, 1998).

Особенности методов состоят в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышение их качества (мышление, речь, действия, эмоционально-личностные отношения, что согласуется с экспериментальными данными, которые свидетельствует, что при лекционной подаче материала усваивается не более —30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) – до 90%).

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова ”interact”, где “inter”- это «взаимный», “act”- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером)

или 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

Каковы основные характеристики «интерактива»?

Следует признать, что интерактивное обучение это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на методических мероприятиях организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются документы и информация из различных источников.

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.

В чем преимущества такой работы?

Во-первых – значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

Во-вторых – реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития.

В-третьих, приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

## **5. Описание опыта работы**

### **5.1 Формирование опыта работы**

Педагогический коллектив дошкольного отделения состоит из 15 человек. В 2018 году, приступив к исполнению обязанностей старшего воспитателя, и наблюдая за организацией педагогами образовательной деятельности с детьми, я поняла, что квалификационный уровень воспитателей недостаточно сформирован, так как в подборе содержания образовательного процесса педагоги часто придерживались стереотипности в формах и способах его организации, а так же мною была отмечена низкая заинтересованность воспитателей в результатах собственной деятельности.

Кроме того, в ходе методических мероприятий отмечалась низкая активность педагогов как в желании присутствовать на мероприятиях (постоянно искали причину не прийти), так и в обсуждении темы мероприятия, представлении своего педагогического опыта работы.

У педагогов было слабо сформировано (а у некоторых отсутствовало) умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Им с трудом удавалось формировать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Я стала искать формы и методы организации методической работы, направленные на минимизацию выявленных затруднений.

Посредством изучения опытов работы современных ученых в области педагогики, коллег через интернет – ресурсы, я пришла к выводу, что



совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту педагогов как нельзя лучше будет способствовать использование в методической работе **активных форм и методов**.

По результатам изученных мною методических разработок и рекомендаций, психолого-педагогической литературы я пришла к убеждению, что использование активных форм в методической работе в дошкольном отделении и повышения педагогической компетентности воспитателей является достаточно эффективным, так как дает возможность совершенствования профессиональных знаний, мастерства педагога, оценивания и использования удачных технологий обучения и воспитания детей. Кроме того, активные формы и методы работы с педагогами обладают следующими особенностями: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в процесс взаимодействия, обязательностью взаимодействия участников между собой и с материалами.

Таким образом, мною принято решение о разработке и реализации плана по организации методической работы с использованием активных форм и методов.

## **5.2. Цель работы**

Методы активного обучения — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности (В. Н. Кругликов, 1998).

В ходе предварительной работы, наблюдения за работой педагогов по организации образовательного процесса и участия их в методических мероприятиях мною были определены следующие цели предстоящей работы:

1. выявления возможностей и затруднений педагогов
2. расширения профессионально-педагогического кругозора и поля самореализации творческого потенциала педагогов дошкольного отделения

## **5.3 Задачи опыта работы**

1. Создание условий для повышения профессиональной компетентности и мастерства, проявления творчества и способностей педагогами дошкольного отделения.
2. Формирование позитивного отношения и готовности к инновационной деятельности, осуществляемой в дошкольном отделении.

3. Формирование творческого потенциала, развитие креативности педагогов: умения продуцировать идеи, анализировать, выбирать оптимальное решение.

#### **5.4 Этапы накопления и систематизации опыта работы**

I этап - подготовительный (январь – май 2019 года):

- ▶ педагогический мониторинг
- ▶ дифференциация педагогов на группы по результатам педагогического мониторинга

II этап - реализация (2019 – 2020 учебный год):

- ▶ подбор соответствующих активных форм методической работы для каждой из групп
- ▶ формирование Годового плана работы дошкольного отделения с использованием активных форм методической работы с учетом его целей и задач
- ▶ реализация плана

III этап – корректировка и реализация (2020 – 2021 учебный год):

- ▶ корректировка плана на 2020 – 2021 уч.г.
- ▶ формирование Годового плана работы дошкольного отделения с использованием активных форм методической работы с учетом его целей и задач
- ▶ реализация плана
- ▶ определение перспектив работы на 2021 – 2022 учебный год

#### **I этап**

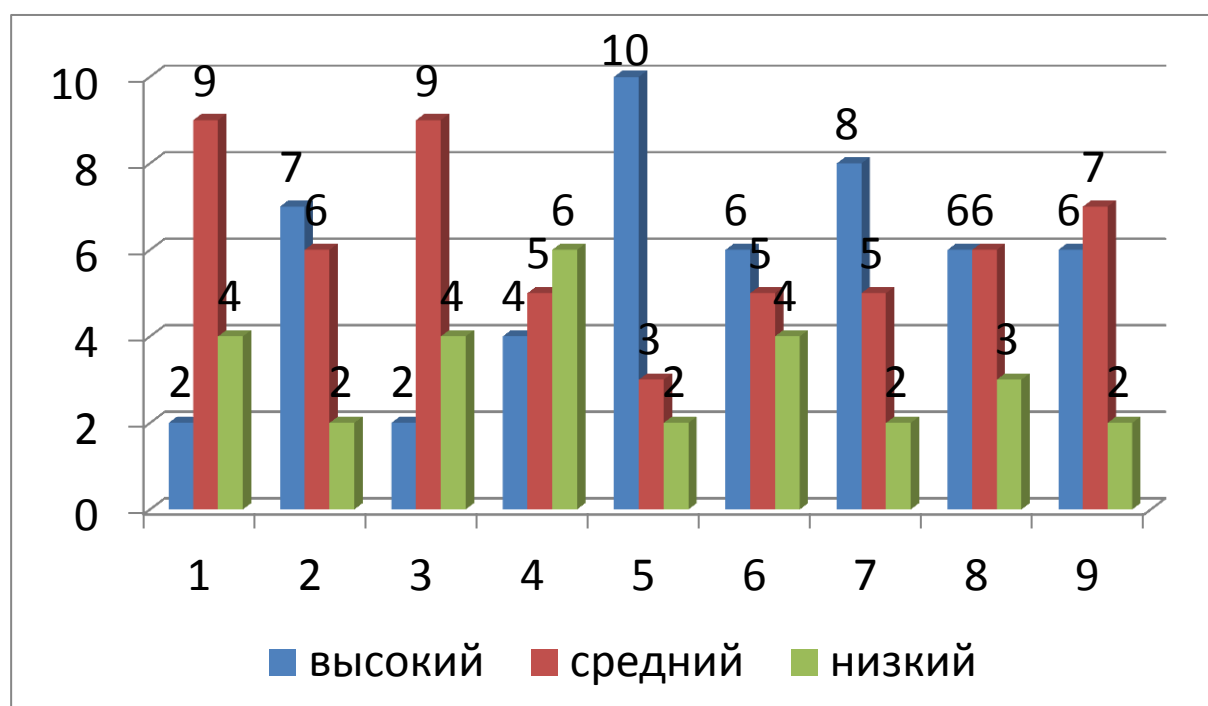
На первом этапе в соответствии с поставленными целями я провела педагогический мониторинг уровня развития компонентов профессиональной компетентности педагогов. Инструментарий педагогического мониторинга представлен в таблице 1.

таблица 1

<b>№ п\п</b>	<b>Компонент профессиональной компетентности педагогов</b>	<b>Инструментарий</b>
1	Мотивационный	«Карта изучения и самооценки подготовленности педагогов к инновационной деятельности» (самооценка) Никишина И.В.
2	Теоретический	
3	Практический	

4	Исследовательский	Собеседование. Наблюдение
5	Коммуникативный	
6	Личностно – ориентированный	Тестирование «Взаимодействие педагога с ребенком» , Захарова Р.А.
7	Творческий потенциал	Тестирование «Творческий потенциал», Киршева Н.В., Рябчикова Н.В.
8	Продуктивность	Наблюдение за деятельностью педагогов. Показатели целевых ориентиров достижения детьми планируемых результатов.
9	Квалификационная категория, профессиональные достижения	Педагогическое портфолио

*Результаты первичного педагогического мониторинга*



Где:

- 1 – мотивационный компонент
- 2 – теоретический компонент
- 3 – практический компонент
- 4 – исследовательский компонент
- 5 – коммуникативная компетентность
- 6 - личностно – ориентированная модель взаимодействия

- 7 - творческий потенциал
- 8 - продуктивность
- 9 - квалификационная категория

Результаты первичного педагогического мониторинга показали, что наиболее высоко у педагогов дошкольного отделения сформирован коммуникативный компонент. За ним по принципу снижения уровня сформированности следуют:

- творческий потенциал
- теоретический компонент
- лично – ориентированная модель взаимодействия
- продуктивность
- квалификационная категория
- исследовательский компонент
- мотивационный компонент
- практический компонент

## II этап

В 2019 – 2020 учебном году я решила построить свою методическую работу таким образом, чтобы подтянуть наиболее слабо сформированные у педагогов профессиональные компетенции (исследовательский, мотивационный, практический), определив следующее направление работы:

- ▶ выработка у педагогов положительного отношения к педагогической деятельности
- ▶ повышение мотивации к самосовершенствованию
- ▶ формирование способности выбирать направления и формы деятельности для профессионального роста
- ▶ формирование креативной составляющей профессиональной компетентности, способностей к позитивному отношению к инновациям
- ▶ способствовать поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач
- ▶ развитие инициативы
- ▶ совершенствование способности проявлять компетентность в обобщении и распространении педагогического опыта

Для этого мною были выбраны те активные форм работы (таблица 2) для использования их в методической работе, которые, на мой взгляд, как нельзя лучше способствуют решению определенных выше направлений и разработан годовой план (таблица 3 – извлечение из годового плана работы).

таблица 2

№ п/п	Метод	Особенности
1	<b>Тренинг</b>	Отработка профессиональных навыков и умений
2	<b>Деловая игра</b>	Повышение знания, профессиональной компетентности, педагогического мастерства воспитателей в осуществлении поставленных (определенных) задач, повышение общей культуры
3	<b>Круглый стол</b>	Проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме
4	<b>«Мозговой штурм»</b>	Процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.
5	<b>Дискуссия</b>	Вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.
6	<b>Решение педагогических задач</b>	Познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научить выделять из многообразия явлений существенное, главное.
7	<b>Метод «Кейсов»</b>	Применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно – образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.
8	<b>Мастер – класс</b>	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 дошкольного отделения, так и для педагогов дошкольных отделений города и области.

**Извлечение из годового плана работы на 2019 - 2020 учебный год**  
*(красным курсивом выделены активные форм методической работы)*

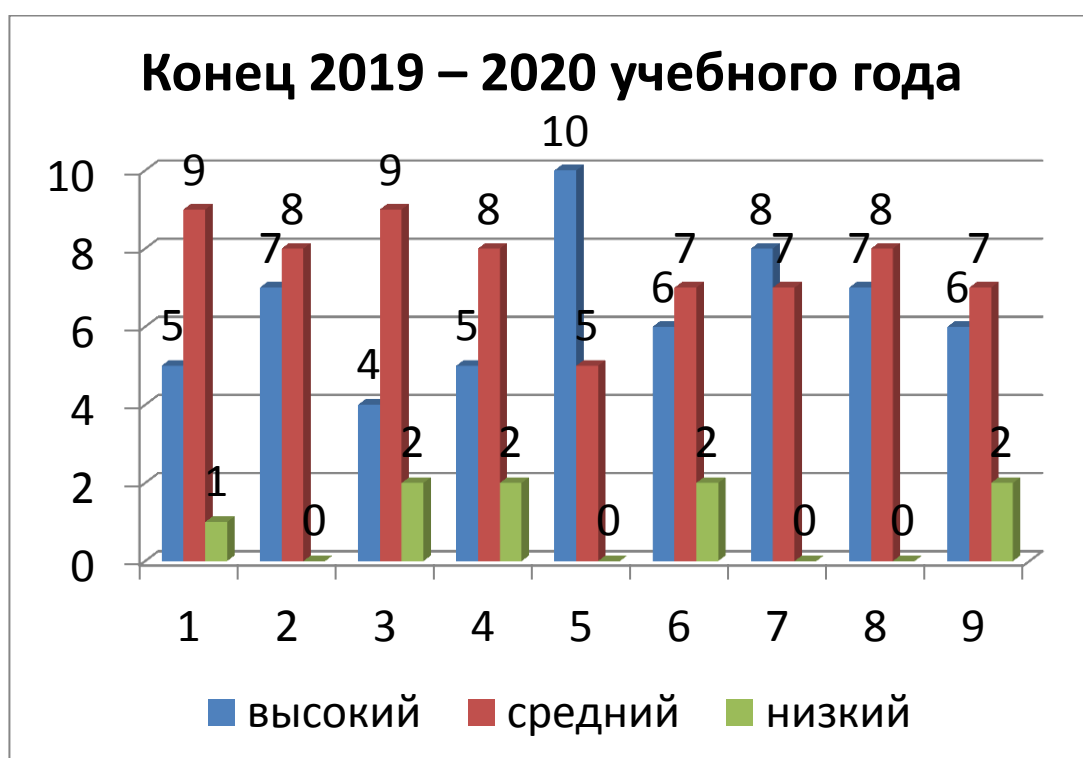
№ п/п	Содержание	Сроки	Ответств.	Отм. о выполнен.
<b>4.1</b>	<b>Советы педагогов</b>			
4.1.1	<p><b>«Повышение профессиональной компетентности педагогических кадров через создания атмосферы непрерывного профессионального творческого роста и использовании активных форм методической работы.»</b></p> <p>1. Профессиональные компетентности педагога (презентация).</p> <p>2. <i>Дискуссионные качели «Хорошо ли быть педагогом?»</i></p> <p>3. <i>Техника «Аквариум»</i> - обсуждение предложенной темы «перед лицом общественности»</p> <p>4. Разное</p>	октябрь	<p>старший воспитатель</p> <p>воспитатели</p>	Протокол № от
4.1.2	<p><b>«Совершенствование работы по развитию познавательного интереса, интеллектуально – творческого потенциала каждого ребенка, используя современные технологии обучения и воспитания.»</b></p> <p>1. Роль инновационных технологий в воспитании и образовании детей дошкольного возраста.</p> <p>2. Обзор инновационных технологий, используемых в работе ДО (из опыта работы педагогов) <i>в виде дискуссии</i></p> <p>3. Лепбук – инновационная технология организации учебной деятельности детей дошкольного возраста.</p>	декабрь	<p>старший воспитатель</p> <p>Бабенко Т.Н. Яшкина Н.С. Сигаева О.Н.</p> <p>Шагина Н.И. Масленникова О.Н.</p>	Протокол № от
4.1.3	<p><b>«Создание единой педагогической основы взаимодействия ДО и семьи в воспитании и развитии дошкольника.»</b></p> <p>1. Современные подходы к построению взаимодействия</p>	март	старший воспитатель	Протокол № от

	детского сада и семьи в условиях реализации ФГОС ДО. 2. Результат ТК «Взаимодействие детского сада и семьи» 3. <i>«Справочное бюро» - развитие навыков диалогического общения с родителями.</i> 4. Из опыта работы - формы и методы работы с родителями.		воспитатели	
4.1.4	<b>Эффективность реализации основных направлений и задач в деятельности ДО.</b> 1. Анализ выполнения годового плана. 2. Организация летне-оздоровительного периода, принятие плана мероприятий. 3. <i>Метод кейсов (решение педагогических ситуаций)</i> 4. Текущие вопросы. 5. Чествование педагогов по итогам года.	май	старший воспитатель  зам. директора по ДР	Протокол № от
<b>4.3.</b>	<b><i>Мастер - классы</i></b>			
4.3.1.	Организация опытно – экспериментальной деятельности как необходимое условие реализации ФГОС ДО.	октябрь I половина	Береза Н.Н.	
4.3.2.	ТРИЗ-технология для развития творческого мышления детей дошкольного возраста.	октябрь II половина	Бордашова О.А.	
4.3.3.	Использование приемов мнемотехники для развития речи детей дошкольного возраста	ноябрь I половина	старший воспитатель	
<b>4.3.</b>	<b><i>Тренинги</i></b>			
4.3.1.	Педагогический пробег	сентябрь	старший воспитатель	
4.3.2.	По развитию культуры речи	декабрь	старший воспитатель	
4.3.3.	По развитию креативных способностей	январь	старший воспитатель	
4.3.4.	«Страна Вообразия» - формирование умений адекватно воспринимать себя и других	февраль	старший воспитатель	

Использование **активных форм методической работы** позволило мне в течение всего учебного года организовать процесс взаимодействия с педагогами таким образом, что практически все участники методического мероприятия оказались вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Педагоги имели возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают.

Совместная деятельность в данном процессе означала, что каждый участник вносил свой особый индивидуальный вклад, имел возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходил этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что давало возможность педагогам получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и способствовало развитию самой педагогической деятельности и переводило ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Результат педагогического мониторинга, проведенного в конце 2019 – 2020 учебного года, показал эффективность методической работы с использованием выбранных ранее активных форм:



Из диаграммы видно, что педагоги дошкольного отделения повысили свою профессиональную компетентность не только в сфере мотивационного, практического и исследовательского компонентов, но и показали повышение уровня сформированности других составляющих по сравнению с началом учебного года.

Подводя итог II этапу реализации опыта работы могу отметить, что у педагогов:

1. повысился интерес к проводимым в дошкольном отделении методическим мероприятиям, усилилось желание осваивать новшества (программы, методики, технологии), изменять и обновлять педагогический процесс



2. повысилось качество творческого применения методик, технологий в образовательном процессе
3. совершенствовались умения и навыки педагогов планировать и организовывать деятельность на основе анализа ситуации
4. увеличилось число педагогов, использующих творческий поиск нового содержания и форм выполнения, а также способных аккумулировать и использовать опыт творческой работы своих коллег
5. четыре педагога прошли успешно процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности

### III этап

Учитывая результат работы в 2019 – 2020 учебном году, мною были определены направления работы в 2020 – 2021 учебном году. А именно:

1. совершенствовать у педагогов способность владеть различными методами обучения, знанием дидактических методов, приемов и умение применять их в процессе обучения
2. совершенствовать способность расширять содержание образования в конкретной области знаний, реализовывать творческий потенциал
3. развивать способность вырабатывать тактику, технику и стратегию активного взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для того, чтобы достичь определенных социально значимых целей

С учетом выбранного направления работы был составлен план методической работы с использованием активных форм (таблица 3)

таблица 3

#### Извлечение из годового плана работы на 2020 - 2021 учебный год (красным курсивом выделены активные форм методической работы)

№ п/п	Содержание	Сроки	Ответств.	Отм. о выполнен.
<b>4.1</b>	<b>Советы педагогов</b>			
4.1.1	«Инновационный подход к созданию РППС в помещениях ДО» 1. Организационная часть 2. Результаты ТК 3. Презентация ППРС в подготовительной группе (из опыта работы Яшкиной Н.С.) 4. Практическая часть 5. Отчет по самообразованию	октябрь	старший воспитатель	Протокол № от

	(Бабенко Т.Н., Кузнецова О.В., Яшкина Н.С.)			
4.1.2	<p><b>«Создание условий для повышения педагогической компетенции родителей по вопросам сохранения и укрепления здоровья детей»</b></p> <p>1. Организационная часть 2. Субъективная оценка педагогами своего образа жизни (анкетирование) 3. Итоги ТК 4. Педагогический практикум в форме деловой игры 5. Разное</p>	январь	старший воспитатель	Протокол № от
4.1.3	<p><b>«Профессиональная компетентность педагогов ДО». Деловая игра</b></p> <p>1. Основные теоретические понятия профессиональной компетентности педагога. 2. Деловая игра «Кто знает цену сущности своей?» 3. Разное</p>	март	старший воспитатель	Протокол № от
4.1.4	<p><b>Эффективность реализации основных направлений и задач в деятельности ДО.</b></p> <p>1. Анализ выполнения годового плана. 2. Организация летне-оздоровительного периода, принятие плана мероприятий. 3. Текущие вопросы. 4. Чествование педагогов по итогам года.</p>	май	старший воспитатель  зам. директора по ДР	Протокол № от
<b>4.2</b>	<b>Круглый стол</b>			
4.2.1.	«Здоровый педагог – счастливый воспитанник»	ноябрь	старший воспитатель	
4.2.2	Конфликты с родителями: рекомендации по их разрешению и профилактике.	февраль	старший воспитатель	
4.2.3.	Создание сайта группы для организации дистанционного обучения в ДО.	декабрь	старший воспитатель	
4.2.4.	Здоровьесберегающие технологии (для начинающих педагогов)	декабрь	старший воспитатель	
<b>4.3.</b>	<b>Методический фестиваль (мастер – классы)</b>			
4.3.1.	Живопись шерстью	10.11.2020	Масленникова О.Н.	
4.3.2.	Занятие – игра, как одна из форм использования игровых	11.11.2020	Сигаева О.Н.	

	технологий в образовательном процессе.			
4.3.3.	Веселые пальчики	во 2 пол.года	Бабенко Т.Н.	
4.3.4.	3D аппликация	12.11.2020	Кузнецова О.В.	
4.3.5.	Арт – терапия рисованием «Морозные узоры»	13.11.2020	Михрякова Е.М.	
4.3.6.	Создание дид. муз. игр в PowerPoint	18.11.2020	Нагорнева О.В.	
4.3.7.	Здоровый педагог – счастливый воспитанник	17.11.2020	Газашвили Е.А.	
4.3.8.	Игра, как средство воспитания.	20.11.2020	Беспалова О.Е.	
4.3.9.	Тактильное расслабление через творчество.	19.11.2020	Кузьмичева И.В.	
<b>4.4.</b>	<b>Иные активные формы методической работы</b>			
4.4.1.	Педагогический КВН	сентябрь	старший воспитатель	
4.4.2.	Тренинг личностного роста	ноябрь	старший воспитатель	
4.4.3.	Педагогический КВЕСТ	январь	старший воспитатель	
4.4.4.	Педагогический пробег	май	старший воспитатель	

#### Результат педагогического мониторинга



Из диаграммы видно, что только один из компонентов профессиональной компетентности (исследовательский компонент) имеет в

своих показателях низкий уровень сформированности. Остальные компоненты имеют высокий и средний уровень сформированности.

## **5.5. Практическая значимость опыта работы**

На сегодняшний день можно сказать, что в нашем дошкольном отделении начала формироваться определенная система методической работы с педагогами по повышению у них профессиональной компетентности, уровня самообразования.

За два года использования в работе с педагогами разнообразных активных форм методической работы уже можно наблюдать определенные результаты:

- положительная мотивация педагогов к профессиональному росту отмечается в совершенствовании предметно-развивающей среды в группах
- отмечается рост активности в подготовке к различным методическим мероприятиям
- увеличилось число реализованных проектов с детьми
- повысилась активность родительской общественности в участии в совместных мероприятиях (выставках, досугах, проектах и пр.)

Систематизация мероприятий по работе с педагогами позволила мне изменить и усовершенствовать содержание образовательного процесса, а также модернизировать планирование деятельности учреждения.

Учитывая положительную динамику повышения профессиональной компетентности педагогов, я решила использовать активные формы и методы в методической работе на постоянной основе.

## **6. Технологичность опыта работы**

Педагог - главный ресурс достижения качества образования, которому необходим рост профессионального мастерства.

Свою задачу как старшего воспитателя вижу в том, чтобы выработать систему использования новых, эффективных приёмов повышения квалификации педагогов. Поэтому я считаю, что вовлекать педагогов в учебно - познавательную деятельность необходимо через использование активных методов и приемов обучения.

Особое место в своей работе отвожу самообразованию педагогов, ищу рациональные формы и способы взаимодействия с педагогами.

Считаю главным в работе - оказание реальной, действенной помощи в развитии их мастерства.

В работе руководствуюсь важнейшими требованиями практической направленности: научности и оптимального сочетания различных форм и методов этой работы.

Пройдя через все формы методической работы организованные в определённой системе, педагоги не только повышают профессиональный

уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности.

Работа, проводимая мной в дошкольном отделении, призвана помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач, совершенствовать педагогическое мастерство, обеспечивающее профессиональный рост. Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Профессионализм педагога работающего с детьми, связан, в первую очередь, с коммуникативной компетентностью, с умением играть и общаться с детьми.

Вот почему особое внимание акцентирую на повышении профессиональной компетенции педагогов.

С этой целью широко использую различные формы и методы в работе с педагогами.

В связи с этим, веду активные поиски новых, нетрадиционных форм работы. 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 на новые и старые, современные и несовременные, т. к. каждая из них отвечает определённому содержанию.

Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

## **7. Востребованность опыта работы**

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребёнка. Педагогу не обойтись без серьёзных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросах. Только путём самообразования и творческих поисков педагог придёт к своему мастерству.

Мой опыт работы будет полезен, думаю, старшим воспитателям, воспитателям и специалистам дошкольных отделений, ищущих пути (формы, методы работы) для перехода от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала.

Мой опыт работы «Повышение профессиональной компетентности педагогических кадров через создание атмосферы непрерывного профессионального творческого роста и использовании активных форм методической работы» был опубликован в сборнике «Эффективные формы, методы, приемы обучения и воспитания: проблемы, поиск, опыт, перспективы» (ВПО «Доверие», г. Москва, 2019 год)

## Список литературы

1. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис – пресс, 2006.
2. Быченко Ю.Г. , Красильников О.Ю. Деловые игры в школе бизнеса. – Саратов, 1992.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. – М.: Сфера, 2007.
4. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие. – М. – Сфера, 2005. – 64с.
5. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – м.: Сфера, 2005.
6. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. - С – Пб: «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2008.
7. Данилко О. В. Использование метода игрового моделирования в работе с педагогами //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2003. - №3.
8. Беяева И. В. Педагогический совет с использованием методов активизации // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2008. - №11. – С. 41-44.
9. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. – М.: МАНИПТ, 2002.
10. Ельцова О.М. Методика подготовки и проведения педагогических советов в ДОУ // Дошкольное воспитание – 2002.
11. Гаворина Л.С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2009. - №1.
12. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: Высшая школа, 1999.
13. Дик. Н. Ф. «Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждениях» - Изд. 3-е; Ростов н /д: Феникс, 2006 год.
14. С. С. Лебедева, Л. М. Маневцева « Управление инновационным образовательным учреждением в условиях социального партнёрства» - СПб.; Детство-Пресс, 2005 год.
15. К. Ю. Белая « Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы» - М. : ТЦ Сорера, 2007 год.
16. А.А.Майер «Управление инновационными процессами в ДОУ»- Творческий центр. Москва,2008г.
17. Волобуева Л.В. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами»,2009г.
18. И.Урнина.Т.Данилина «Инновационная деятельность в ДОУ» МосваЛинка-пресс 2009.

