

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета

педагогика и психологии
факультет

педагогика
кафедра

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.01 Педагогическое образование

44.03.01.25 Дошкольное образование

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГОВ В ДОУ (НА ПРИМЕРЕ ДОУ № 41 г ЛЕСОСИБИРСКА)

Тема

Руководитель


подпись

С.В.Митросенко
инициалы, фамилия

Выпускник


подпись

О.В.Черных
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета

педагогика и психология
факультет
педагогика
кафедра

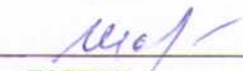
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОУ (НА ПРИМЕРЕ ДОУ № 41
г. ЛЕСОСИБИРСКА)

тема

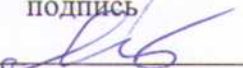
Работа защищена «20» июня 20 17 г. с оценкой «хорошо»

Председатель ГЭК




В.А.Жаркова
инициалы, фамилия

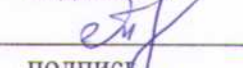
Члены ГЭК



С.В.Митросенко
инициалы, фамилия



З.У.Колокольникова
инициалы, фамилия



Ю.С.Тимошкина
инициалы, фамилия



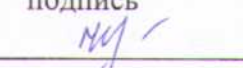
А.А.Кравченко
инициалы, фамилия

Руководитель



С.В.Митросенко
инициалы, фамилия

Выпускник



О.В.Черных
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2017

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме: «Система повышения методической квалификации педагогов в ДОУ» содержит 66 страниц текстового документа, 6 таблиц, 1 рисунок, 2 приложения, 48 использованных источников.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ, МЕТОДИЧЕСКАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ, РЕФЛЕКСИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, САМООБРАЗОВАНИЕ.

Цель исследования: проанализировать систему повышения методической квалификации педагогов в ДОУ.

Объект исследования: повышение методической квалификации педагогов ДОУ.

Предмет исследования: система повышения методической квалификации педагогов в ДОУ.

Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам рассмотреть систему повышения методической квалификации педагогов и сделать вывод, о том, что система повышения методической квалификации ДОУ включает мониторинг профессиональных компетенций воспитателей; дифференцированный подход к выбору форм повышения в зависимости от педагогического стажа, уровня освоения современных технологий дошкольного образования, владения ИКТ; вариативности форм повышения квалификации; создание в ДОУ условий (материальных, финансовых, научно-методических) для непрерывного повышения методической квалификации воспитателей и других педагогических работников.

В практической части выпускной квалификационной работы проанализированы результаты экспериментального исследования, проведенного в ДОУ № 41 г. Лесосибирска и разработаны методические рекомендации по повышению методической квалификации педагогов в ДОУ.

СОДЕРЖАНИЕ

	Введение	5
1	Система повышения квалификации педагогических кадров: теоретические основы.....	8
	1.1 Система повышения методической квалификации педагогических кадров как научная проблема.....	8
	1.2 Содержание повышения методической квалификации педагогических кадров в ДОУ.....	14
	1.3 Формы повышения методической квалификации педагогов.....	20
2	Организация повышения методической квалификации педагогов ДОУ	25
	2.1 Система повышения методической квалификации педагогов ДОУ №41 г. Лесосибирска.....	25
	2.2 Инновационные формы повышения методической квалификации педагогов ДОУ.....	39
	2.3 Анализ работы по повышению квалификации педагогов ДОУ (на примере ДОУ № 41 г. Лесосибирска).....	45
	Заключение.....	53
	Список использованных источников.....	56
	Приложение 1	62
	Приложение 2	66

ВВЕДЕНИЕ

Проблема методической работы не является новой в науке и практике. Тем не менее, этот факт не сужает актуальности проблемы содержания и организации системы методической работы в современной образовательной ситуации, которая требует перехода дошкольных образовательных учреждений на более высокую ступень развития. В настоящее время предъявляются высокие требования к личности педагога ДОУ, к уровню его профессиональной компетентности. В связи с данным положением обеспечить готовность педагогов ДОУ к организации практической деятельности в новых условиях представляется возможным посредством организации их обучения в системе методической работы. Таким образом необходим пересмотр и обновление содержания методической работы, по повышению квалификации, в том числе и форм её организации.

Цель исследования: проанализировать систему повышения методической квалификации педагогов в ДОУ.

Объект исследования: повышение методической квалификации педагогов ДОУ.

Предмет исследования: система повышения методической квалификации педагогов в ДОУ.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы повышения методической квалификации педагогических кадров.
2. Раскрыть содержание повышения методической квалификации педагогических кадров.
3. Рассмотреть формы повышения методической квалификации педагогов.
4. Проанализировать систему повышения методической квалификации педагогов ДОУ (на примере ДОУ №41 г. Лесосибирска).

5. Охарактеризовать инновационные формы повышения методической квалификации педагогов ДОУ.

6. Разработать методические рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации педагогов ДОУ.

Для решения поставленных задач нами были использованы следующие методы исследования:

1. Анализ литературы по проблеме исследования.
2. Реферирование.
3. Изучение педагогического опыта дошкольного образовательного учреждения.

4. Изучение документации ДОУ.

5. Обобщение.
6. Анкетирование.

Теоретической базой нашего исследования явились работы А.Г. Асмолова, О.Г. Жуковой, Л.Л. Лашковой, Л.И. Фишман, О.Г. Чеховских, С.Н. Юревич, В.Г. Яковлевой и др.

Экспериментальная база исследования: исследование проходило на базе ДОУ № 41 г. Лесосибирска. Выборка исследования представлена педагогами: 34 человека.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что в работе проанализирован и систематизирован материал по проблеме повышения методической квалификации педагогов в ДОУ. Полученные в ходе исследования данные можно использовать методистам, педагогам, психологам ДОУ. Представленный нами материал, могут использовать студенты при подготовке к занятиям, при написании рефератов, курсовых и выпускных квалификационных работ.

Структура исследования включает в себя введение; теоретическую часть, в которой рассмотрена система повышения методической квалификации педагогических кадров как научная проблема, раскрыто содержание понятия «повышения методической квалификации

педагогических кадров», выделены формы повышения методической квалификации педагогов; практическую часть в которой подобран диагностический инструментарий и проведено экспериментальное исследование (анкетирование); 6 таблиц, 1 рисунок, заключение; список использованных источников (48 наименований).

Глава 1 СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

1.1 Система повышения методической квалификации педагогических кадров как научная проблема

Повышение квалификации профессионалов – часть управления персоналом, представляющая собой очень важный элемент любой организации и являющаяся очень существенным ресурсом для достижения производственных результатов. Однако его необходимо постоянно приводить в соответствие с изменяющимися условиями и целями. Точнее говоря, это и является главным смыслом любой деятельности с персоналом, в том числе и так называемой методической работы.

Л.И. Фишман отмечает, что «повышение квалификации это уже и «профессионализация», и «профессиональное развитие», и «формирование профессиональной компетентности», и «профессиональное сопровождение», и так далее и тому подобное» [33, с. 26].

Система российского образования на современном этапе развития общества терпит существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Главной фигурой при реализации на практике основных нововведений является непосредственно педагог. Исходя из этого для успешного введения в практику различных инноваций, для реализации в новых условиях поставленных перед ним задач педагогу важно обладать необходимым уровнем, профессиональной компетентности и профессионализма.

Профессиональный уровень педагога характеризуется как «особое свойство систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая

соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям» [31].

Для формирования профессионализма требуются определённые способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. Важной составляющей профессионализма человека является «профессиональная компетентность – наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, в том числе и выраженная способность эти знания и навыки применять» [31].

Понятие профессиональной компетентности педагога выражается в единстве его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности:

- «специальная, или деятельностная профкомпетентность характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только наличие специальных знаний, а так же и умение применять их на практике;
- социальная профкомпетентность характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе приемами профессионального общения;
- личностная профкомпетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относится способность специалиста планировать собственную профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему;
- индивидуальная профкомпетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации» [31].

Нормативные требования к профессиональной деятельности отражаются в квалификационной характеристике педагога. В её структуру

включены базовые знания, умения, навыки, необходимые и достаточные для успешной работы. Естественно, что в динамичном, развивающемся обществе невозможно раз и навсегда достичь необходимого уровня квалификации.

Таким образом, является важным повышение квалификации как формы ценностно-смыслового, содержательного и технологического обогащения системы профессиональной деятельности.

Все это говорит о том, что на современном этапе реформирования дошкольной образовательной системы в России углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей.

Разрешить указанное противоречие возможно только тогда, когда в условиях системы повышения квалификации будут созданы оптимальные условия для развития профессиональной компетентности воспитателя.

В качестве показателей готовности педагогов дошкольных образовательных учреждений к развитию своей профессиональной компетентности можно выделить:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;
- адаптивность к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка собственной деятельности в связи с появлением изменений в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг);
- способность выйти на надситуативный уровень в решении педагогических ситуаций; к постановке вариативных и комплексных целей профессионально-педагогической деятельности, а так же поиску способов их решения посредством планирования педагогических задач;
- способность осваивать новые профессиональные компетенции, обновлять формы и методы педагогической деятельности;

- умение анализировать свою профессионально-педагогическую деятельность и перестраивать ее на основе освоения новой учебной и научной информации;
- умение решать профессиональные педагогические задачи не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации.

Необходимо отметить, что нововведения встречают сопротивление, обусловленное психологическими и социальными причинами; в результате чего в развитии инновационной деятельности важнейшим фактором становится отношение к ней субъектов, включенных в инновационный процесс.

Очень важно найти правильный подход к педагогам со стороны администрации. Необходимо учитывать психологический фактор и не оказывать давления на участников педагогического процесса. Для этого составляется план работы с педагогами для выяснения их педагогических запросов, предпочтений и условий готовности к переходу на данную деятельность.

Достижению «профессионального акме» педагога может способствовать «специальная работа методических объединений школ, системы дополнительного профессионального образования педагогов, включающая диагностику актуального развития профессионализма педагога, перспектив его развития, мониторинг этого развития. Подобный диагностический комплекс, направленный на выявление системы требований к профессиональной деятельности и личности педагога, может быть использован также для определения стиля педагогической деятельности, прогноза продуктивности его труда, анализа динамики личностного и профессионального развития педагога» [14, с. 125]. К средствам развития профессионального мастерства педагога, реализующего современные педагогические технологии, можно также отнести «непрерывное научно-методическое сопровождение со стороны системы дополнительного профессионального образования педагогов, включающее удовлетворение

образовательных потребностей педагога с учётом его педагогического стажа, индивидуальных запросов [9, с. 167].

Критерием оценки эффективности рассматриваемых средств развития профессионального мастерства педагога, реализующего современные педагогические технологии, является положительная динамика в уровне профессионализма педагога. Результатом же создания подобной образовательной среды должен стать свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности, эффективно моделирующий воспитательно-образовательный процесс педагог.

В своём исследовании мы будем придерживаться определения, данное Л.И. Фишман что «повышение квалификации это уже и «профессионализация», и «профессиональное развитие», и «формирование профессиональной компетентности», и «профессиональное сопровождение», и так далее и тому подобное» [33, с. 26 – 29].

Система непрерывного повышения квалификации педагога – это деятельность педагога, которая позволяет обогатить профессиональный опыт, увидеть новое в своей работе. Повышение квалификации предоставляет каждому человеку возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Система повышения методической квалификации педагогов ДОУ включает мониторинг профессиональных компетенций воспитателей; дифференцированный подход к выбору форм повышения в зависимости от педагогического стажа, уровня освоения современных технологий дошкольного образования, владения ИКТ; вариативности форм повышения квалификации; создание в ДОУ условий (материальных, финансовых, научно-методических) для непрерывного повышения методической квалификации воспитателей и других педагогических работников.

Представляем модель системы повышения профессиональной компетенции педагогов (см. рисунок 1):



Рисунок 1 - Модель системы повышения профессиональной компетенции педагогов

Таким образом, система повышения методической квалификации педагогических кадров как научная проблема заключается в том, что понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Педагогический профессионализм определяется в том числе и через понятие «педагогическое мастерство», которое может рассматриваться как

идеал педагогической деятельности, побуждающий педагогов к самосовершенствованию, а так же и как эталон, содержащий оценку эффективности педагогического труда.

1.2 Содержание повышения методической квалификации педагогических кадров

Методическая работа, представляет собой один из системных аспектов в непрерывной системе образования педагогических кадров и является одним из условий эффективного развития профессиональной компетентности.

Методическая работа «представляет собой целостную системную деятельность учреждения, основанную на достижениях современной науки и практики, направленную на развитие когнитивной, деятельностной и личностной составляющих профессиональной компетентности педагогов, и в конечном итоге способствует повышению качества и эффективности педагогического процесса и положительной динамике развития воспитанников» [3, с. 62].

Методическая служба рассматривается как самостоятельное структурное подразделение, функционирующее во взаимосвязи трех основных управленческих уровней – стратегическом, тактическом, информационно-аналитическом; целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивной, деятельностной и профессионально-личностной составляющих профессиональной компетентности; учитывает в содержании подготовки ожидания конкретного образовательного учреждения, в том числе и индивидуальные возможности воспитателей.

Сущность процесса развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в системе повышения методической квалификации постоянно изменяется, как указывает Л.Л. Лашкова, «в соответствии с изменениями нормативных документов, культурных

ценностей, профессиональных требований воспитателя к профессии» [16, с. 265].

Работа, направленная на повышение методической квалификации определяется решением следующих задач:

- « актуализация и обогащение субъектного опыта педагога;
- овладение критериями, нормами, правилами педагогической деятельности;
- обеспечение реализации инновационных стратегий;
- ориентирование педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование;
- создание условий для роста профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого слушателя курсов повышения квалификации.

Актуализация и обогащение педагогического опыта воспитателей ДООУ осуществляется в процессе активного использования в практике работы инновационных технологий. Для составления образовательных и учебных программ повышения квалификации педагогических работников «предусматривается участие каждого слушателя в реализации вариативной части образовательных программ с учетом опыта, квалификации, компетентности педагога по базовым направлениям ФГОС ДО: социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие личности, мотивации и способностей детей в разных видах деятельности» [10,с. 109].

В содержание повышения методической квалификации педагогических кадров включаются чтение лекций и проведение теоретических и практических семинаров. При их проведении акцентируется внимание на изучение, освоение и внедрение современных образовательных развивающих технологий в работу с детьми в условиях конкретного педагогического процесса, тесно взаимодействуя с задачами ФГОС ДО.

Для совершенствования профессиональной компетентности слушателей на курсах повышения квалификации применяются различные формы организации педагогов, эффективные методы и формы:

- «тренинги (личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности);
- групповые и индивидуальные консультации;
- собеседования с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году;
- взаимные посещения занятий, открытые просмотры,;
- групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи;
- коллективная деятельность в творческих группах с дальнейшей защитой проектов;
- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости;
- распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс, презентация результатов работы;
- лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность» [10, с. 109 – 110].

Для расширения активности, заинтересованности слушателей рекомендовано изменение форм проведения практических и семинарских занятий, применяя различные рефлексивные практики коллективной и групповой работы, такие как защита проектов, аукцион решений, самопрезентации и т. д.

Именно такое содержание закладывается в учебные программы по формированию личностно-профессиональной позиции педагога.

Инвариантная часть учебных программ структурно представляется тремя модулями: «ценностно-мотивационным, содержательным и деятельностным. Модули могут реализовываться самостоятельно, в том числе и в разнообразной последовательности в зависимости от потребностей

и задач категории слушателей курсов повышения квалификации. Практика показала, что модульный подход целесообразен в системе непрерывного образования педагогических кадров. Это дает возможность сочетать модули, заменять один другим, в том числе и вводить новые.

Каждый модуль сочетает в себе три направления работы:

- 1) теоретические занятия;
- 2) практические занятия;
- 3) различные формы самостоятельной работы педагогов» [10, с. 110].

Так как система повышения квалификации выстраивается как по отношению к каждому конкретному педагогу, во время проведения курсов повышения квалификации предусмотрены как индивидуальные, так и общие (групповые и коллективные) формы сопровождения слушателей.

Формы работы предполагают интерактивный, рефлексивный, продуктивный характер деятельности педагогов: семинар-практикум, лекция-диалог, лекция-беседа, дискуссия, круглый стол. Использование в данных формах техник и технологий мотивационного программно-целевого управления и самоуправления является обязательным для формирования профессиональной компетенции педагогов ДООУ. В результате этого, как отмечает О.Г. Жукова, «все формы работы со слушателями в пределах реализации каждого модуля учебной программы предусматривают овладение такими конкретными рефлексивными практиками, техниками и технологиями. Практико-ориентированный характер всех учебных программ ЦПК – ее отличительная черта. Теоретические и практические занятия, представленные в программе, отличаются: по содержанию – научностью и новизной; по форме подачи – интерактивностью и проблемностью; по характеру – ориентацией на диалоговое профессиональное общение» [10, с.111]

Содержание программ курсов повышения квалификации направляет педагога на присвоение гуманистической системы ценностей и

ориентировано на развитие потребностно-мотивационной сферы. Основным механизмом в данном случае выступает личная рефлексия.

Рефлексия педагогической деятельности – один из методов выявления позитивной динамики профессионального роста педагогов и корректировки деятельности в данном случае методической службы по управлению этим процессом. Становлению рефлексивной позиции способствуют самоанализ, овладение технологией осознанного действия, структурирование и решение проблемных ситуаций, ситуаций критической самооценки, делегирования инициативы, установки и др.

Все формы работы с педагогами базируются на принципах диалогового управления, которым обеспечивается активность и включенность педагогов в процесс осознания и присвоения целей и ценностей педагогической деятельности, их соотнесения со своей личностно-профессиональной позицией.

Роль преподавателей и методической службы района и ДОО – индивидуальное сопровождение и поддержка в процессе работы педагога по программе самообразования. Они выражаются в таких формах как:

- индивидуальное консультирование на всех этапах работы по программе;
- методическая помощь в выборе различных источников, оформлении, подготовке презентационных материалов;
- отслеживание и оценка результатов работы педагога по реализации собственной программы (при проведении открытых занятий, в изучении продуктов деятельности).

Актуализация и обогащение педагогического опыта воспитателей осуществляется в процессе активного использования в практике деятельности педагогов развивающих технологий. В результате этого при составлении учебной программы повышения квалификации предусматривается участие каждого педагога в реализации поставленных задач с учетом опыта, квалификации, компетентности воспитателя по

основным направлениям (социально-эмоциональному, интеллектуальному и художественно-эстетическому, физкультурно-оздоровительному).

Цель курсов повышения квалификации направлена на то, чтобы технология осознанного действия и другие технологии мотивационного программно-целевого управления применялись педагогами в образовательном процессе ДОУ.

Особенность подхода в повышении квалификации педагогов ДОУ выражается в том, что обучение молодых воспитателей в системе комплексного сопровождения ребенка осуществляют совместные преподавателями Центра повышения квалификации еще и заведующие ДОУ, заместители заведующих, опытные педагоги и специалисты. Возросший уровень рефлексии и мотивации к своей профессиональной деятельности позволяет педагогам ДОУ успешно пройти аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию. Очевидно и то, что личностный рост педагогов отражается на личностном росте воспитанников: стабильно будет повышаться качество педагогического процесса, уровень готовности выпускников к школьному обучению.

Таблица 1 – Содержание повышения методической квалификации педагогических кадров

Задачи	Характер деятельности педагогов	Индивидуальное сопровождение и поддержка в процессе работы педагога
актуализацию и обогащение субъектного опыта педагога; овладение критериями, нормами, правилами педагогической деятельности; обеспечение реализации инновационных стратегий; ориентирование педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование-создание условий для роста профессионального	интерактивный, рефлексивный, продуктивный: лекция-беседа, лекция-диалог, круглый стол, дискуссия, семинар-практикум.	индивидуальное консультирование на всех этапах работы по программе; методическая помощь в подборе различных источников, оформлении, подготовке презентационных материалов; отслеживание и оценка результатов работы педагога по реализации своей программы (при проведении

мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого слушателя курсов повышения квалификации. - создание условий для роста		открытых занятий, в изучении продуктов деятельности) (при проведении открытых занятий, в изучении продуктов деятельности
---	--	--

Таким образом, реализованная система с целью повышения квалификации позволяет погрузить слушателей в организационно-деятельностный режим с гармонизацией профессионального сознания, целостность процесса сопровождения в рамках непрерывного образования. Курсовая подготовка способствует формированию ценностного отношения к целям и результатам педагогической деятельности через осознанное выполнение своих функций.

Повышение квалификации воспитателей ДОО организуется во взаимодействии с общей системой непрерывного образования, это подразумевает построение системы повышения квалификации педагогов через все ее формы, творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Содержание повышения методической квалификации педагогических кадров включает в себя задачи, формыповышения квалификации методической работы, характер деятельности педагогов, индивидуальное сопровождение в процессе работы педагогаДОО.

1.3 Формы повышения методической квалификации педагогов

Внастоящее время система дошкольного образования определяется разнообразием видов образовательных учреждений, расширением спектра вариативных программ и педагогических технологий, широким развитием инновационных подходов в реализации педагогического процесса. В результате этого необходимы существенные коррективы в систему

подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогически кадров.

Повышение квалификации педагогов ДООУ является важным звеном в целостной общегосударственной системе образовани педагогических кадров, комплексным и творческим процессом, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей метода и приемам работы с детьми, в том числе и повышение их профессиональной компетенции.

Система повышения квалификации педагого ДООУ предполагает различные формы: обучение на курсах; участие в методической работе города, район , детского сада; тренинги; дискуссии и т.д.

Таблица 2– Формы повышения квалификации педагогов

№п/п	Формы повышения квалификации педагогов
1	тренинги (личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности)
2	индивидуальные и групповые консультации
3	собеседования с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году
4	открытые просмотры, взаимные посещения занятий
5	групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи
6	-коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов
7	- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости
8	-презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс
9	-презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс
10	- лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность- коллективная деятельность в творческих группах с

Целью курсов повышения квалификации является «развитие профессиональной компетентности, мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач» [31].

Педагоги знакомятся с изменениями, происходящими в дошкольном образовании с введением новых требований к структуре базовой общеобразовательной программы дошкольного образования. У специалистов дошкольных учреждений имеется возможность выбирать модули и программы повышения квалификации, предусматривающую очную и заочную формы обучения.

В период между курсами, по мнению О.Г. Жуковой, необходимо самообразование, которое «расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке, способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения и навыки» [10, с. 107].

Одной из форм повышения квалификации являются дискуссии. Ценность этого метода обучения, как отмечает Л.Л. Лашкова, состоит в том, что «каждый участник может свободно высказать собственное мнение, утвердить свою позицию, получить обратную связь, увидеть различные способы решения конкретной проблемы, приобрести новый опыт. Целью групповой дискуссии является коллективное решение проблем организации деятельности и общения. Для реализации этой цели предлагаются:

- включение в дискуссию всех членов группы;
- создание доброжелательной обстановки, атмосферы проблемности;
- обеспечение взаимодействия участников групповой дискуссии;
- поддержания их активности в дискуссии;
- обеспечение дисциплины» [16, с. 266].

Не менее эффективной формой обучения повышения квалификации педагогов, является тренинг. Е.В. Сидоренко отмечает, что «тренинг есть обучение технологиям действия на базе определенной концепции реальности в интерактивной форме. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, а также и использование полученных знаний на практике» [28, с. 11].

К специфическим чертам тренинга относятся:

- построение работы на ряде специфичных принципов;
- направленность на психологическую помощь членам группы;
- наличие специальных требований к помещению, оборудованию и участникам тренинга;
- акцент на взаимоотношениях между участниками в соответствии с принципами тренинга;
- объективизация субъективных чувств участников;
- психологический комфорт на занятиях.

Как указывает А.С. Прутченков, организационную базу тренинговых занятий составляют следующие принципы: «диалогизация обучения; постоянная обратная связь; самодиагностика; гармонизация (развитие эмоциональной и интеллектуальной сфер каждого участника); добровольное участие; постоянный состав группы; погружение (соблюдение временных рамок занятий, дающих возможность участникам интенсивно погружаться в содержание как отдельных упражнений, так и всего занятия в целом); изолированность (наличие специального помещения, в котором будут проходить занятия); свободное пространство, которое предполагает свободу передвижения участников по комнате»[24, с. 78].

Педагогические тренинги можно использовать для развития отдельных педагогических способностей педагогов, в том числе и для формирования их устойчивого педагогического мышления.

Практика показывает, что в целях развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования эффективна организация проблемно-ориентированного обучения, в процессе которого осуществляется решение педагогических задач. Данные задачи представляются в виде проблемной ситуации, которые могут быть как привычными и однозначными, так и противоречивыми, неоднозначными.

Проблемные ситуации могут быть следующего содержания:

- сделать отчет о деятельности;
- подготовить сообщение о результатах деятельности;

- осуществить информирование о принципах понимания или путях решения проблемы;
- организовать общение по результатам изученных первоисточников информации; подготовить информационно-аналитическое выступление.

Все сказанное относится «к познавательной модели общения, при освоении которой особо концентрируется внимание на предмете информирования, на рационализации изложения материала, на логически безупречной аргументации; на доказательности всех выдвигаемых положений»[16, с. 266].

Рассмотрев формы повышения методической квалификации педагогов, мы можем сделать вывод, что, разнообразные формы работы по различным проблемам обеспечивают индивидуально - дифференцированный подход к каждому педагогу, помогают им проявить себя в деле.

Таким образом, система повышения квалификации педагогов ДОУ предполагает различные формы обучения: тренинги (личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности; индивидуальные и групповые консультации; собеседования с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году; открытые просмотры, посещения занятий; групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи; коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов; организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости; презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных разработок в образовательный процесс; лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность- коллективная деятельность в творческих группах.

Глава 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

2.1 Анализ системы повышения методической квалификации педагогов ДОУ №41 г. Лесосибирска

По нашему мнению, основные задачи профессионального совершенствования (повышения квалификации) должны решаться на базе детского сада, несмотря на различные формы повышения квалификации в других структурах (МО города, базовая территория и т.п.). Так как успех любой деятельности, в частности управленческой, находится в адекватной зависимости от своевременности и качества повышения квалификации кадров.

В результате аттестации педагогов и детского сада мы узнаем «какой уровень требований к компетентности педагога отсутствуют или слабо выражен», а это позволяет определить содержание методической и научно-методической работы. Кроме того, мы выносим рекомендации «по поводу отсутствия или слабой выраженности определенного уровня требований к профессиональной деятельности», т.е. мы управляем качеством профессиональной компетентности.

Имея чёткое представление о сущности методической работы в детском саду и конкретные результаты анализа деятельности методической службы детского сада, можно осуществить дальнейшее проектирование деятельности по развитию профессионального мастерства педагогов, обеспечивая эффективное влияние на успешность модернизации образовательного процесса и на достижение высокого качества развития воспитанников.

Организация системы работы по повышению квалификации педагогов на современном этапе преследует следующие цели, задачи, ресурсы:

«Цели:

1. Обновление содержания эффективных методов подготовки педагога нового типа, нового мышления на базе инновационных процессов, которые реализуются в условиях ДОУ.

2. Воспитание педагога с новым мышлением, способного внедрять инновационные процессы в практику работы, достигать новых образовательных результатов, обладающим компетентностным подходом к формированию личности дошкольника.

Задачи:

- способствовать повышению квалификации педагогов путем применения активных форм в работе с ними;
- способствовать изменению мотивации педагога, развитию самосознания, самообразования, самостановления.

Ресурсы: информационный, педагогический, материально-технический [31].

Планируемый результат системы повышения квалификации – это изменение позиции педагога, повышение квалификации педагога.

Способы методической работы отбираются с учетом категории педагогов, уровня их подготовленности, стажа и образования.

В результате такой планомерной целенаправленной работы с воспитателями уровень профессионального мастерства педагогов повысился, что подтверждено результатами аттестации за 2011-2016 годы.

Происходит обновление эффективных методов подготовки педагога, реализуются инновационные процессы; воспитание педагога, способного достигать новые образовательные результаты, обладающим компетентностным подходом к формированию личности дошкольника.

Для роста и совершенствования профессионального мастерства педагогов ДОУ № 41 г. Лесосибирска используются разнообразные формы работы, такие как переподготовка (очная/заочная форма, аттестация); создание системы непрерывного образования педагогов; использование активных практических форм и методов работы с педагогическим составом:

мастер-классы, тренинги, педагогические ринги, решение проблемных педагогических ситуаций, стажерские площадки, педагогические проекты; самореализационные формы повышения квалификации – творческие конкурсы, публикации опыта работы, создание банка инновационных идей и т.п.; формирование педагогического портфолио.

Таблица 3 – Кадровое обеспечение ДОУ

Имя	Стаж			Формы работы для роста и совершенствования проф.мастерства		
	30-40 лет	20-30 лет	5 лет	Переподготовка	Аттестация	Семинары-практикумы
1		+				+
2			+		+	
3		+				+
4			+		+	
5		+				+
6			+		+	
7	+					+
8	+			+		
9		+				+
10	+			+		
11		+				
12	+			+		
13	+				+	
14		+				+
15	+					+
16	+			+		
17		+				+
18	+					+
19	+				+	
20	+					+
21		+				+
22	+					+
23	+					+
24		+				+
25		+			+	
26	+			+		
27	+					+
28	+					+
29		+				+
30	+					+
31		+				+
32	+					+
33					+	
34	+			+		
всего	18 (52,2%)	13 (37,7 %)	3 (8,7%)	6 чел	7 чел	21 чел

Результаты исследования показали, что 18 респондентов (52,2 %) – имеют стаж 30-40 лет – (6 человек – переподготовка, 1 – семинары-

практикумы); 13 человек (37,7 %) – имеют стаж 20 – 30 лет -(10чел – аттестация, 3 – семинары практикумы); 3 испытуемых имеют стаж 5 лет (8,7%) – (аттестация).

Таким образом, формы повышения квалификации педагогов в ДООУ №41 г. Лесосибирска следующие: преподготовка, семинары-практикумы, аттестация.

Для того, чтобы выстраивать методическое сопровождение и обеспечение введения ФГОС и правильно строить методическую работу в дошкольном образовательном учреждении, в первую очередь, очень важно понимать значение данного понятия, как готовность к инновациям.

Готовность к инновационной педагогической деятельности – особое личностное состояние, которое предусматривает наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии.

В связи с внедрением ФГОС ДО в ДООУ № 41 г. Лесосибирска было организовано научно-методическое сопровождение деятельности педагогов, целью которого является оптимизация работы педагогов детского сада в условиях внедрения ФГОС ДО.

В ДООУ № 41 г. Лесосибирска систематически проводятся семинары-практикумы для педагогов. В 2016-17 году прошли семинары-практикумы по темам: «Формирование представлений о здоровом образе жизни у детей дошкольного возраста через пополнение здоровьесберегающей среды ДООУ», «Современные педагогические технологии в воспитательно-образовательном процессе ДООУ».

Все педагоги ДООУ прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО, активно участвуют в работе методических объединений города и ОУ. 12 педагогам ДООУ необходимо (согласно требованиям профстандарта) пройти переподготовку до 2020 года. Вопрос финансирования пока не решен.

С утверждением Федерального образовательного стандарта дошкольного образования, регулирующего отношения в области образования, возникающие при реализации образовательной программы дошкольного образования. С учетом этого перед методической службой ДОО ставится задача подготовить педагогический коллектив к введению ФГОС ДО, организовать мероприятия по изучению и введению нормативно-правового документа ФГОС ДО.

На начальном этапе педагогический коллектив ДОО был ознакомлен с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» его структурой, требованиями.

Образование, аттестация, курсы повышения квалификации – названные факторы необходимо учитывать в процессе планирования и организации работы с педагогами по изучению, введению ФГОС ДО. Изучив кадровый состав были получены следующие результаты:

По возрастному составу педагогический персонал подразделяется следующим образом: до 30 лет – 5 человек, от 31 до 55 лет – 26 человек, старше 55 лет 4 человека. Средний возраст 39 лет. По стажу преобладают педагоги с 20-летним опытом работы. Из 36 педагогов 24 имеют высшее профессиональное образование. 89% педагогов прошли переподготовку и повышение квалификации по освоению новых технологий. Динамика изменений свидетельствует о повышении процента педагогов с высшим образованием. Всего по ДОО 14 педагогов стали победителями краевого конкурса лучших воспитателей, в последние 3 года – 5 человек, двое уже второй раз. Регулярно участвуют во Всероссийских, краевых, городских конкурсах, творческих встречах.

Аттестованы на различные квалификационные категории 97% педагогов.

По результатам анализа кадрового состава коллектива ДООУ была проведена анкета для педагогов ДООУ «Профессиональный портрет», целью которой является получение актуальной информации для повышения качества методической поддержки педагогов.

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

Фамилия имя отчество

1. Стаж моей профессиональной деятельности:

- а) до 5 лет;
- б) от 5 до 10 лет;
- в) от 10 до 20 лет;
- г) свыше 20 лет.

2. Я считаю, что мне:

- а) необходима методическая помощь в организации педагогического процесса;
- б) методическая помощь требуется лишь частично;
- в) не требуется методической помощи в организации педагогического процесса.

3. Повышение квалификации для меня – это...

- а) предмет постоянной заботы: я стараюсь постоянно быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, в том числе и к ее научным обоснованиям;
- б) вопрос эпизодический: при возникновении затруднений стараюсь найти правильное решение в передовом опыте педагогов – практиков;
- в) считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для эффективного решения поставленных педагогических задач.

4. В своей работе с детьми я:

- а) использую традиционные формы и методы работы;

- б) совмещаю инновационные и традиционные формы и методы работы;
- в) стараюсь внедрять современные подходы к организации педагогического процесса.

Если на вопрос №4 вы ответили «а» или «б», пожалуйста, ответьте на вопрос №5. Если на вопрос №4 вы дали ответ «в», пропустите вопрос №5.

5. Я не включаю/ мало включаю в свою работу инновационные подходы (методы, приемы, технологии), так как:

а) традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям;

б) хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений;

в) (свой вариант)

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

а) чаще всего использую традиционные, наработанные методы и приемы, предпочитаю пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий;

б) могу создать собственное оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость;

в) всегда стараюсь творчески преобразовать имеющийся материал или создаю свой.

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

а) к заведующему, старшему воспитателю ДОО;

б) к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада;

в) предпочитаю решать проблемы в кругу педагогов своей группы.

8. На методических мероприятиях в ДОО я...

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

б) оппонент: личным выступлениям предпочитаю участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могу включиться в активные действия;

в) наблюдатель: предпочитаю оставаться в стороне, часто теряюсь при необходимости вступить в диалог.

9. В основном я посещаю методические мероприятия:

а) с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного;

б) с чувством вынужденности моего присутствия;

в) затрудняюсь ответить.

10. В данный момент я:

а) хорошо ориентируюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ;

б) недостаточно ориентируюсь в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ.

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

Результаты проведённой анкеты см. таблицу3:

Таблица 4 – Анкета 1

Имя	Вопросы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
2	г	а	а	в		а	а	б	в	б
3	б	б	а	в		б	в	а	а	а
4	б	б	б	в		в	б	а	а	а
5	г	а	а	в		а	а	б	в	б
6	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
7	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
8	б	б	а	в		б	в	а	а	а
9	г	а	а	в		а	а	б	в	б
10	Г	В	В	а	а	а	В	б	В	б
11	б	б	а	в		б	в	а	а	а
12	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
13	г	а	а	в		а	а	б	в	б
14	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
15	б	б	а	в		б	в	а	а	а
16	б	б	б	в		в	б	а	а	а

Продолжение таблица 4 – Анкета 1

17	г	а	а	в		а	а	б	в	б
18	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
19	б	б	б	в		в	б	а	а	а
20	Г	В	В	а	а	а	В	б	В	б
21	б	б	б	в		в	б	а	а	а
22	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
23	а	а	а	б	б	а	б	б	в	б
24	б	б	б	в		в	б	а	а	а
25	г	в	в	а	а	а	в	б	в	б
26	Г	В	В	а	а	а	В	б	В	б
27	б	б	б	в		в	б	а	а	а
28	а	а	а	б	б	а	б	б	в	б
29	б	б	а	в		б	в	а	а	а
30	а	а	а	б	б	а	б	б	в	б
31	б	б	б	в		в	б	а	а	а
32	в	б	б	б	а	в	в	а	а	а
33	г	а	а	в		а	а	б	в	б
34	Г	В	В	а	а	а	В	б	В	б
а	3	9	13	5	15	13	5	20	21	21
б	12	20	15	13	3	5	5	8	0	13
в	11	5	5	16	0	16	19	0	13	
г	8	0	0	0	0	0				

По результатам анкетирования, мы видим, что методическая помощь в организации педагогического процесса необходима только 9 респондентам, что составляет 25, 2%; методическая помощь в организации педагогического процесса требуется лишь частично 20 педагогам, что составляет 26 %; не требуется методической помощи в организации педагогического процесса 5 – 14 %.

Повышение квалификации является предметом постоянной заботы (старюсь постоянно быть в курсе новинок и передового опыта в образовании; при возникновении затруднений обращаюсь как к практическому опыту решения данной проблемы, в том числе и к ее научным обоснованиям) для 13 респондентов, это составляет 33,6 %; вопрос эпизодический (при возникновении затруднений стараюсь найти правильное решение в передовом опыте педагогов – практиков) - 15 человек: 42%; считаю имеющийся у меня опыт и квалификацию достаточными для эффективного

решения поставленных педагогических задач, так ответили 5 респондентов – 14%.

В своей работе с детьми используют традиционные формы и методы работе 5 педагогов – 14%; совмещают инновационные и традиционные формы и методы работы 13 респондентов – 36,4 %; стараются внедрять современные подходы к организации педагогического процесса 16 человек – 44,8%.

Не включаю/ мало включаю в свою работу инновационные подходы (методы, приемы, технологии), так как: традиционные формы и методы работы наиболее отвечают моим предпочтениям – так ответили 15 респондентов – 42%; хотелось бы использовать современные технологии и методы в своей работе, однако я не имею о них достаточных представлений – 3 – 8,4%.

Чаще всего используют традиционные, наработанные методы и приемы предпочитают пользоваться созданными ранее мной или моими коллегами, либо опубликованными готовыми конспектами тех или иных мероприятий 13 респондентов, что составляет 36,4 %; могут создать собственное оригинальное решение задачи, когда в этом возникает необходимость 5 человек – 14 %; всегда стараются творчески преобразовать имеющийся материал или создают свой 16 человек – 44,8%.

При необходимости получить методическую, практическую помощь в своей работе я, скорее всего, обращаюсь к заведующему, старшему воспитателю ДОУ 5 человек, что составляет 14%; обращаются к коллегам по детскому саду, другим специалистам детского сада 5 респондентов – 14%; предпочитают решать проблемы в кругу педагогов своей группы 19 человек – 53,2 %.

На методических мероприятиях в ДОУ активными участниками являются 20 человек – 56%; оппонентами: личным выступлениям предпочитают участие в обсуждении выступлений своих коллег, при необходимости могут включиться в активные действия 8 респондентов – 22,4%.

Посещают методические мероприятия: с удовольствием, с ожиданием открытия для себя нового и интересного 21 педагог – 58,8% ; затрудняются ответить 13 человек, что составляет 36,4%.

В данный момент хорошо ориентируются в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ 21 педагог – 58,8%; недостаточно ориентируются в современных подходах к организации педагогического процесса в ДОУ 13 педагогов, что составляет 36,4%.

Таким образом, результаты проведённой анкеты показывают, методическая помощь в организации педагогического процесса необходима в деятельности ДОУ.

На втором этапе работы для эффективной организации и продуктивного проведения методических объединений с целью повышения профессионального уровня педагогов среди коллектива ДОУ была проведена следующая анкета:

ФИО

Место работы

Должность:

1. По каким вопросам профессиональной деятельности Вы испытываете затруднения и Вам хотелось бы, чтобы данные темы и направления работы были раскрыты на методических объединениях в следующем учебном году?

а) реализации требований ФГОС ДО

б) проектирования рабочих программ

в) использовании проектного метода в образовательной деятельности ДОУ

2. По каким темам у Вас накоплен опыт работы и Вы могли бы поделиться с коллегами на методических объединениях?

3. Выбранная вами тема по самообразованию:

4. Внесите Ваши предложения по улучшению работы методических объединений.

На третьем этапе исходя из уровня педагогической компетентности педагогов, полученных результатов анкетирования были разработаны специалистами ДОУ (старший воспитатель, методист, заведующая) план – график повышения квалификации и аттестации педагогов:

- план мероприятий («дорожная карта») введения ФГОС ДО;
- план методического сопровождения введения ФГОС ДО в МБДОУ детском саду № 41 на 2016-2017 год, где более подробно раскрыты содержание и формы работы с педагогами на весь срок введения ФГОС ДО;
- так же в разделе «Организация работы с педагогами» годового плана работы ДОУ запланированы мероприятия из «Плана методического сопровождения введения ФГОС ДО» на учебный год.

На четвертом этапе при организации работы по реализации плана методического сопровождения введения ФГОС ДО используются как внешние, так и внутренние ресурсы.

Это система связей регионального, муниципального уровня, уровня ДОУ.

Посещая дневные мероприятия воспитатели повышают свою профессиональную квалификацию.

В процессе реализации «Плана методического сопровождения введения ФГОС ДО в МБДОУ д/с №41» используются как традиционные так и инновационные формы работы с педагогами.

Остановимся подробнее на некоторых из них.

Консультации – проходят в форме лекций, дискуссий что не активизирует педагогов на творчество и инициативу.

Смотры – конкурсы дают возможность педагогам сравнить собственные результаты деятельности, оценить свои способности.

Самообразование – с последующим представлением результата, используя разнообразные формы (консультация, круглый стол, презентация и т. д., что позволило воспитателям увидеть работу старшего воспитателя, побудило их искать новые пути представления своего опыта.

Деловые игры, семинары, круглый стол – проводятся в виде игр, творческих заданий, работы с текстом, анкетирования, тренинга, что способствует раскрепощению педагогов, объединению и сплочению коллектива, повышает компетентность и творческую активность.

Деловая игра – проходит в виде игры «Что, где, когда?», для раскрепощения педагогов проводился тест –шутка «Л,Д,Р,П», который активизировал мыслительную деятельность педагогов, настроил на рабочий лад.

Семинар-практикум –включали творческое задание «Современная семья», педагоги не только смоделировали, а также и представили свое видение современной семьи.

Круглый стол – предлагалось проанализировать проекты, что позволило педагогам закрепить свои знания, найти ошибки в предложенном проекте, поделиться опытом.

Открытые просмотры – активизируют педагогов, повышают уровень их профессионализма.

Дни открытых дверей – не получились из-за малой посещаемости родителями. Для более успешного их проведения возникла необходимость продумать формы рекламирования данных мероприятий (издание буклетов, красочные (индивидуальные) приглашения).

Результатами проведенной работы стало увеличение числа педагогов не испытывающих затруднений в ходе введения ФГОС ДО.

На следующем этапе с целью подведения итогов проведения методического объединения и его результативности и эффективности была проведена итоговая анкета коллектива педагогов ДОУ:

ФИО

Место работы

Должность

1. Какое выступление на методическом объединении Вам понравилось?

Почему? Отметьте выступающих.

2. Что нового вы для себя узнали и планируете применять в работе?

3. Внесите Ваши предложения по улучшению работы методического объединения.

По результатам повторного анкетирования и проведенного оперативного и тематического контроля были получены следующие результаты:

- осознанная готовность педагогов ДОУ к реализации требований ФГОС ДО;
- повысилась компетентность педагогов в вопросах проектирования рабочих программ;
- активизация педагогов в использовании проектного метода в образовательной деятельности ДОУ.

Таким образом, система повышения методической квалификации педагогов ДОУ включают в себя активные формы методической работы, методическую работу в образовательном учреждении и на уровне муниципальной системы образования; проведение проблемных семинаров для педагогов на базе образовательного учреждения; изучение педагогического опыта коллег; курсовая переподготовка педагогов; включение педагогов в активную инновационную деятельность. Данные методы позволяют максимально активизировать имеющиеся у педагога знания; создавать благоприятный климат в коллективе; обеспечить оптимальные условия для обмена опытом.

Эффективность повышения методической квалификации педагогов ДОУ зависит от следующих условий: положительный психологический климат в коллективе; заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях; удовлетворённость педагогов собственной деятельностью; качественная организованная система повышения квалификации; повышение уровня профессиональной компетенции педагогов.

2.2 Инновационные формы повышения методической квалификации педагогов ДОУ

Сегодня проблема повышения квалификации педагогов дошкольных учреждений приобретает особую значимость. Это связано с изменением нормативно-правового поля, в частности, с принятием нового закона «Об образовании в Российской Федерации» (2012) и введением Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования. Модернизация системы дошкольного образования направлена, как отмечает С.Н. Юревич, «на обновление содержания, принципов построения образовательного процесса, вариативность программ, методов и форм работы с детьми» [38, с. 285]. Все это требует от педагогов пересмотра собственных профессиональных взглядов и позиций, отказа от шаблонов прошлого педагогического опыта и стереотипов, стимулирует к освоению новых знаний, современных технологий и внедрению инновационных педагогических идей в практику дошкольного образования.

Современные кардинальные преобразования в системе дошкольного образования, изменение социокультурных приоритетов в подходах к образованию детей дошкольного возраста с введением Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и Федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования требуют от педагога переориентации

его сознания на гуманистические ценности, адекватные характеру творческой, инновационной педагогической деятельности, которая находит свое отражение в разработке и введении элементов обновлённого содержания образования, новых образовательных технологий, укреплении связи дошкольных образовательных учреждений с наукой, обращении к мировому педагогическому опыту.

Г.В. Яковлева, отмечает, что «основополагающим принципом инновационного подхода для дошкольного образовательного учреждения должна оставаться гуманитарная сущность образования, направленность его на воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. С изменением образовательных парадигм, переходом на новые педагогические технологии, ориентированные на вариативность, индивидуально-творческие формы и методы дошкольного образования, актуализируется проблема инновационной методической деятельности педагога дошкольного образования» [40, с.162].

В современных условиях основными характеристиками личности и деятельности педагога становятся общая, коммуникативная и инновационная культура, обеспечивающие выход за пределы нормативной деятельности, способность создавать и передавать ценности культуры, обуславливать личностное развитие ребенка дошкольного возраста. Самореализация личности в педагогической деятельности, выработка на этой основе индивидуально-творческой педагогической системы, постоянное стремление к педагогическому поиску и самосовершенствованию составляют основные направления формирования инновационной деятельности педагога.

В системе инновационной деятельности педагога выделяется инновационная методическая деятельность, которая включает в себя совокупность мотивов, ценностей, компетенций и оптимальное сочетание владения традиционными и инновационными технологиями в реализации дошкольного образования, применяемыми на базе рефлексивных действий и

обеспечивающими высокий уровень профессиональной новаторской деятельности [6, с. 62].

Составляющей инновационной деятельности педагога является инновационная методическая деятельность. Инновационную методическую деятельность педагога ДООУ Г.В. Яковлева определяет, «как деятельность, характеризующуюся совокупностью мотивов, ценностей, компетенций и оптимальным сочетанием владения традиционными и инновационными технологиями в дошкольном образовании, применяемыми на основе рефлексивных действий педагога, обеспечивающими высокий уровень качества его профессионально-новаторской деятельности» [40, с.162].

Необходимо отметить, что традиционные формы, в которых место по-прежнему отводится докладам и прямой передаче знаний, утрачивают свое значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи. В настоящее время важно вовлекать педагогов в активную учебно-познавательную деятельность с использованием приемов и методов получивших обобщенное название «активные методы обучения». Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях решения той или иной проблемы, на самостоятельное овладение знаниями в процессе активной познавательной деятельности:

- педагогические тренинги;
- творческие и проблемные группы;
- мастер-классы;
- коллективные деловые игры;
- самообразование;
- конкурсы профессионального мастерства;
- вебинары.

Обучающие семинары проводятся с целью повышения теоретической подготовки педагога.

Консультации (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДООУ и календарном планировании старшего воспитателя.

Диагностика – позволяет строить работу дифференцированно, с учетом запросов воспитателя.

Деловые игры, по ходу которых используются методы анализа конкретных ситуаций и разыгрывание ролей.

Открытые просмотры видов детской деятельности – позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать собственные недочеты.

Изучение и распространение передового педагогического опыта способствует решению целого ряда задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по конкретному направлению образовательной деятельности, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДООУ, подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Методические объединения – специальный комплекс практических мероприятий, основывающихся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом и, в конечном результате, – повышение качества и эффективности образовательной деятельности.

- Круглый стол;
- Конкурсы;
- Практикумы;
- Творческие и проблемные группы педагогов;
- Дни открытых дверей;

- Инновации (вебинары, создание банка инновационных идей и т.п.; формирование педагогического портфолио).

Одной из основных задач аттестации является стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и личностного профессионального роста, повышение эффективности и качества педагогического труда.

Портфолио педагога является одним из методов оценки профессионализма педагогов. Данный метод включает материалы, которые демонстрируют умения педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбрать стратегию и тактику профессионального поведения.

Портфолио педагога – индивидуальная папка, фиксирующая личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования.

Портфолио даёт возможность воспитателю продемонстрировать те результаты практической деятельности, которые он считает наиболее важными для оценки собственной профессиональной компетенции, позволяет продемонстрировать не только результаты деятельности, но и рост в сравнении с предыдущими результатами.

К основным принципам формирования и ведения портфолио относятся:

-принцип непрерывности (постоянное систематичное и последовательное пополнение портфолио);

-принцип диагностико-прогностической направленности (отражение состояния профессионального роста, наличие параметров профессиональной деятельности);

-принцип научности (обоснование целесообразности построения портфолио на основе компетентностного, деятельностного, системного подходов);

- принцип индивидуально-дифференцированной направленности (оценку профессионализма в соответствии с требованиями результативности воспитателя ДОО).

Структура портфолио определяется в соответствии с его видом и целью : аттестационный и тематический.

Основа каждого из них содержит несколько разделов.

Портрет – общие сведения о педагоге, профессиональный путь, документы об образовании, аттестации.

Коллектор – своего рода копилка материалов и информации:

- тематическое: раздел, содержащий инновационную информацию, связанную с тематикой портфолио;
- аттестационное: материалы, в которых обосновывается выбор аттестуемым образовательной программы, учебно-методической литературы, образовательных технологий, средств педагогической диагностики, тематическая подборка литературы.

Рабочие материалы:

- тематическое: копилка педагогических идей и наработок автора портфолио в процессе практической деятельности и обучения;
- аттестационное: методические материалы, участие в методической работе, опыт работы, участие в конференциях, семинарах.

Из всего вышесказанного сделаем вывод: к инновационным формам повышения методической квалификации педагогов ДОО относятся: педагогические тренинги; творческие и проблемные группы; мастер-классы; коллективные деловые игры; конкурсы профессионального мастерства; обучающие семинары; портфолио; проективный метод с игровыми технологиями; квест; создание адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ.

2.3 Анализ работы по повышению квалификации педагогов ДОУ (на примере ДОУ № 41 г. Лесосибирска)

В ходе экспериментального исследования нами была проанализирована работа по повышению квалификации педагогов на примере ДОУ № 41 г. Лесосибирска.

Цель – повышение профессионального уровня педагогов, качества воспитательно-образовательной деятельности.

В ходе исследования мы изучили структуру повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ № 41 г. Лесосибирска, которую представили в виде таблицы 5:

Таблица 5–Структура повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ (ДОУ № 41 г. Лесосибирска)

Категории педагогов	Задачи	Формы деятельности	Виды отчета
Начинающий (молодой)	<ul style="list-style-type: none"> - знакомство с коллективом; - анализ методов и приемов, используемых в реализации образовательной деятельности; - практическое применение полученных знаний; - анализ результатов деятельности 	консультация, беседа, просмотр открытого занятия, участие в мастер-классе, диагностика (мониторинг), написание аналитической справки	анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию, ведение портфолио
Педагог с опытом	<ul style="list-style-type: none"> - поиск и применение новых видов деятельности; - обобщение опыта работы; - транслирование опыта работы в среде других 	проектные и рефлексивные карты	конспекты занятий, презентации опыта работы, творческие проекты, аналитические справки, пополнение опыта работы в портфолио
Педагог-стажист	<ul style="list-style-type: none"> - применение полученных знаний в практике; - анализ результатов деятельности; 	проведение НОД, совместная деятельность,	портфолио, обобщение опыта работы

	- оказание помощи молодым специалистам (наставничество); - предоставление психолого-педагогической помощи молодым специалистам	транслирование опыта работы, демонстрация мастер-классов	
--	---	--	--

Система непрерывного образования педагогов предполагает разработку образовательных программ для групп педагогов, объединенных по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности.

Так же предлагается другой вариант – для каждого педагога разрабатывается «Индивидуальная программа творческого развития», структура которой стандартизирована:

- 1) учебный план;
- 2) учебно-тематический план;
- 3) содержание каждого занятия;
- 4) перечень заданий для самостоятельной работы;
- 5) перечень тем для самостоятельного изучения;
- 6) формы отчетности.

На начальном этапе – мониторинг профессионального мастерства педагогов, на котором отслеживаются сильные и слабые стороны развития педагогического потенциала.

Далее происходит дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению педагогических кадров к своей деятельности.

Основываясь на данные результаты разрабатывается форма методической работы с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов.

Таблица 6 – Система непрерывного образования по повышению профессионального мастерства педагогов ДОУ

Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	Дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
<p>- анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога): «Самооценка личности» (качества личности); «Готовность педагога к работе в инновационном режиме»; «Развитие профессиональных способностей»; «Пути личностного профессионального развития педагога» и др. Диагностические ме-ки: -самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы; -наблюдение за работой воспитателя, психолога и администрации; -результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога. При подведении результата учитывали:самооценку педагога своей деятельности;оценку администрации и психолога</p>	<p>педагоги – новаторы; педагоги – мастера; педагоги – опытные-активные, «двигатели»; педагоги – опытные-малоактивные, «тормоз»; педагоги – консерваторы; педагоги – молодые специалисты.</p>	<p>- традиционные - нетрадиционные формы работы: - индивидуальные - групповые - творчески команды самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо</p>

На начальном этапе – это мониторинг профессионального мастерства педагогов, отслеживаются слабые и сильные стороны развития педагогического потенциала.

Далее происходит дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению педагогических кадров к своей работе.

Основываясь на данные результаты подбирается форма методической работы с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов.

В условиях модернизации образования, совершенствования его естественно зависит от качества подготовки педагогов. Педагогу необходимо

включаться в режим развития, одним из компонентов которого является процесс непрерывного профессионального образования, и как результат повышение своего профессионального мастерства. Тем не менее, данная деятельность не может быть бессистемной и хаотичной. Целенаправленной, системной и осознанной эта деятельность будет только тогда, когда педагог аргументированно выберет определённую методическую тему и составит план работы по выбранной теме.

Целью работы над методическими темами является систематическое повышение педагогами своего профессионального уровня. Работа над методическими темами включает в себя следующие задачи:

- 1) совершенствование теоретических знаний, педагогического опыта участников образовательного процесса;
- 2) овладение инновационными формами, приемами и методами образования детей;
- 3) анализ и включение в практику передового педагогического опыта, новейших достижений педагогической, психологической и других специальных наук, новых педагогических технологий;
- 4) развитие в ДОО инновационных процессов.

Работа педагогов над методической темой – это специальный комплекс мероприятий, основывающихся на достижениях науки, передового педагогического опыта, направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства. Деятельность педагогов над научно-методической темой – это определённый комплекс мероприятий, направленный на более глубокое преобразование, изменения в рамках приемов, методов, средств, технологий обучения базированных на инновационных подходах, основывающихся на достижениях науки, передового педагогического опыта.

Научно выявленная и сформулированная проблема позволяет поставить грамотно обоснованные задачи и определить пути их достижения.

Методическая служба ДОУ в условиях уже сформулированной проблемы определяет цели и задачи, стратегию работы над проблемой.

При организации повышения квалификации педагогов ДОУ необходимо:

- чтение конкретных педагогических периодических изданий;
- чтение методической, педагогической и предметной литературы;
- изучение информационно-коммуникационных технологий;
- обзор в Интернете информации по проблеме, педагогике, психологии, педагогических технологий;
- общение и консультации в форумах, чатах в Интернете;
- решение задач, упражнений, тестов, касающихся проблемы исследования;
- посещение семинаров, тренингов, конференций, открытых занятий коллег;
- изучение инновационных технологий и методик в процессе посещения мастер-классов;
- подготовка сообщений, докладов, рефератов по изучаемой теме;
- участие в дискуссиях, совещаниях, семинарах по обмену опытом с коллегами;
- изучение современных психологических методик в процессе тренингов,
- использование дистанционных форм обучения;
- посещение предметных выставок и тематические экскурсии по проблеме;
- систематический просмотр тематических телепередач.

Результатом работы являются конкретные продукты:

- создание эффективных систем управления качеством образования, учебно- воспитательным процессом ОУ (методические рекомендации);
- методики внедрения эффективных управленческих методик, технологий;

- создание эффективных систем контроля и мониторинга;
- методика реализации программы развития образовательного учреждения;
- нормативно-организационное обеспечение проектов, программ и др.;
- повышение качества образования (указать показатели, по которым будет определяться эффективность и качество);
- разработанные или изданные методические пособия, статьи, учебники, программы, сценарии, исследования.

При организации деятельности по повышению квалификации рекомендуется создать условия воспитателям для:

- оптимизации и модернизации форм, методов на основе инновационных технологий;
- разработки новых форм, методов и приемов;
- доклады, выступления, рефераты, статьи;
- разработки дидактических материалов, тестов, интерактивных и мультимедийных наглядных пособий;
- выработки методических рекомендаций по применению информационно-коммуникационных технологий;
- разработки и проведению открытых занятий по собственным, инновационным технологиям;
- создания комплектов педагогических разработок;
- разработка комплекта электронных занятий, объединенных тематикой или методикой.

В том числе рекомендуется:

- усилить работу по обобщению опыта работы педагогов, используя все формы методической работы;
- провести семинары по ознакомлению педагогов с технологией оформления педагогического опыта (н-р: «ППО – актуальность, описание, презентация»).

- создать необходимые условия для формирования у педагогов потребности в самоорганизации, самообразовании и планировании творческой деятельности.

Разрабатывая систему мероприятий по популяризации конкурсов, нужно исходить из их продуктивности: конкурс должен быть направлен на улучшение качества воспитательно-образовательного процесса. Если из года в год проводится один и тот же конкурс и не дает результата, никакого смысла в конкурсе нет (Н-р: оформление участков к летне-оздоровительному периоду и к новому учебному году). Также необходимо тщательно продумывать цели и задачи конкурсов, потому что, часто тематика и содержание конкурсов им не соответствует.

Нужно исходить из того, что участие в конкурсах активизирует деятельность педагогов по распространению опыта работы; развивает взаимодействие и сотрудничество педагогов, объединенных общей творческой проблемой, выявляют условия для профессионального роста педагогов.

Одним из направлений деятельности является создание условий для повышения профессионального уровня педагогов. Основная цель данного направления – оказание квалифицированной помощи воспитателям. В организации методической работы ключевым является индивидуально ориентированный подход к каждому педагогу.

Коллектив педагогов представляет собой «яркое разноцветье» уровней образования, стажа, категорий. Поэтому необходимо каждому специалисту помочь найти свое достойное место в развивающейся инновационной системе.

Важно постоянно изучать свой педагогический коллектив, слабые и сильные стороны каждого и, исходя из этого, формировать такую систему методического сопровождения деятельности воспитателей, в которой поддержка будет адресной, дифференцированной, а значит, более продуктивной.

Основными формами методической работы с педагогами рекомендуются мероприятия, реализующие деятельностный подход, в которых педагоги получают не готовые знания, а «добывают» их в процессе самостоятельного изучения литературы, сравнения и анализа различных точек зрения на проблему, закрепления знаний в деловых играх, решения проблемных ситуаций. Всё это обеспечивает более осознанный подход к материалу, способствует его лучшему усвоению и запоминанию, поддерживает интерес и стимулирует творческую активность педагогов.

Таким образом, проанализировав работу ДООУ № 41, мы можем сделать вывод, что представленная модель системы повышения профессионального мастерства педагогов является достаточно эффективной, так как в данной системе педагоги взаимодействуют на всех уровнях. Отметим, что и отследить отношение педагогов к собственной деятельности имеет существенное значение для самих педагогов, в том числе и для администрации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система повышения методической квалификации педагогов в ДОУ – одна из актуальных проблем современной образовательной ситуации, которая требует перехода дошкольных образовательных учреждений на более высокую ступень развития.

В ходе теоретического и экспериментального исследования получены следующие основные результаты: анализ психолого-педагогической литературы позволил рассмотреть систему повышения методической квалификации педагогических кадров как научную проблему. Система повышения методической квалификации педагогических кадров как научная проблема заключается в том, что понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека; педагогическое мастерство, которое может рассматриваться как идеал педагогической деятельности, побуждающий педагогов к самосовершенствованию, а так же и как эталон, содержащий оценку эффективности педагогического труда.

Повышение квалификации воспитателей ДОУ организуется во взаимодействии с общей системой непрерывного образования, это подразумевает построение системы повышения квалификации педагогов через все ее формы, творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Содержание системы повышения методической квалификации педагогических кадров включает в себя задачи, формы повышения квалификации методической работы, характер деятельности педагогов, индивидуальное сопровождение в процессе работы педагога ДОУ.

Система повышения квалификации педагогов ДОУ включает различные формы обучения: тренинги (личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности; индивидуальные и групповые консультации; собеседования с обсуждением индивидуальной образовательной программы

развития педагога в текущем году; открытые просмотры, взаимные посещения занятий; групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи; коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов; организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости; презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс; лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность- коллективная деятельность в творческих группах. Разнообразные формы системы повышения квалификации педагогов работы по различным проблемам обеспечивают индивидуально - дифференцированный подход к каждому педагогу, помогают им проявить себя в деле.

Основными формами методической работы с педагогами рекомендуются мероприятия, реализующие деятельностный подход, в которых педагоги получают не готовые знания, а «добывают» их в процессе самостоятельного изучения литературы, сравнения и анализа различных точек зрения на проблему, закрепления знаний в деловых играх, решения проблемных ситуаций. Всё это обеспечивает более осознанный подход к материалу, способствует его лучшему усвоению и запоминанию, поддерживает интерес и стимулирует творческую активность педагогов.

В ходе экспериментального исследования нами была проанализирована работа по повышению квалификации педагогов на примере ДОУ № 41 г. Лесосибирска.

В ходе исследования мы изучили структуру повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ № 41 г. Лесосибирска.

По результатам полученных данных мы видим, что для роста и совершенствования профессионального мастерства педагогов ДОУ № 41 г. Лесосибирска используются разнообразные формы работы, такие как переподготовка (очная/заочная форма, аттестация); использование активных практических форм и методов работы с педагогическим составом: мастер-

классы, тренинги, педагогические ринги, решение проблемных педагогических ситуаций, стажерские площадки, педагогические проекты; самореализационные формы повышения квалификации – творческие конкурсы, публикации опыта работы, создание банка инновационных идей и т.п.; формирование педагогического портфолио. Представленная модель системы повышения профессионального мастерства педагогов ДООУ № 41 г. Лесосибирска является достаточно эффективной, так как в данной системе педагоги взаимодействуют на всех уровнях.

Таким образом, задачи исследования нами решены, цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аношкина, В.Л. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы) /В.Л. Аношкина, С.В. Резванов. – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО. – 2011. – 176с.
2. Асмолов, А.Г. Стратегия и методология социокультурной модернизации образования /А.Г. Асмолов //Проблемы современного образования. – 2010. – № 4. – С. 4 –18.
3. Атнахова, Л.Н. Возможности методической службы в развитии профессиональной компетенции педагогов дошкольного образовательного учреждения /Л.Н. Атнахова //Образование и наука. – 2006. – № 3 (39). – С. 62 – 69.
4. Веселова Т. Б. «Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ» /Т.Б. Веселова. - СПб, Детство-пресс. – 2012. – 187 с.
5. Волошина, Л. Подготовка будущих педагогов к реализации регионального компонента основной общеобразовательной программы /Л. Волошина //Дошкольное воспитание. – 2012. – № 8. – С. 98 – 103.
6. Гнездилова, О. Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога /О.Н. Гнездилова //Психологическая наука и образование. – 2006. – № 4. – С. 61–65.
7. Гуров, В. Инновационная деятельность педагога /В. Гуров //Дополнительное образование и воспитание. – 2008. – № 2. – С. 9–15.
8. Дошкольное образование: сборник нормативных документов по состоянию на 1 сентября 2015 года. – Москва: ООО «Национальное образование» 2015, – 304 с. – (Антология дошкольного образования).
9. Елагина, В.О. О повышении методической компетентности учителя / В.О. Елагина // Высшее образование в России. – 2007. – № 3. – С. 166–168.

10. Жукова, О.Г. Повышение квалификации педагогов ДООУ в условиях ФГОС /О.Г. Жукова [Электронный вариант]: file://zip/povyshenie-kvalifikatsii-pedagogov-dou-v-usloviyah-fgos.pdf
11. Калачикова, О. Н. Исследование содержания и этапов вхождения педагогов в инновационную деятельность /О.Н. Калачикова //Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 316. – С. 174–177.
12. Климина, Л.В. Содержание повышения квалификации педагогов дошкольного образования на основе гендерного подхода /Л.В. Климина //Вестник СамГУ. – 2012. – №2/1 (93). – С. 145 – 150.
13. Кузь, Н.А. Научно-методическое сопровождение образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации /Н.А. Кузь //Воспитание и обучение детей младшего возраста.– 2016. – № 5. – 9 – 13.
14. Кутовая, Е.А. Повышение профессионализма педагогов – фактор повышения качества образования / Е.А. Кутовая // Учитель в школе. – 2012. – № 2. – С. 124–128.
15. Лабунская, Н.Л. Современные формы и методы организации непрерывного профессионального образования /Н.Л. Лабунская //Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 2 (10). – С. 77 – 80.
16. Лашкова, Л.Л. Использование активных методов обучения в процессе повышения квалификации педагогов дошкольного образования /Л.Л. Лашкова //Мир науки, культуры, образования. – 2013. – №5 (42). – С. 265 – 267.
17. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ: методическое пособие /А.А. Майер. – Москва: ТЦ Сфера, 2012. –128с.
18. Мезенцева, О.И. Индивидуальная образовательная программа как условие компетентностного развития педагога в системе повышения квалификации / О.И. Мезенцева // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 6. – С. 129–131.

19. Менеджмент в образовании /Сост. С.В. Митросенко, З.У. Колокольникова и др. - Красноярск: Сиб. федерал. ун-т, 2015. – 117 с.
20. Митросенко, С.В. Педагогика среднего профессионального образования: Учебно-методическое пособие /С.В. Митросенко. – Красноярск: Краснояр. Гос. ун-т, 2006. – 15с.
21. Морева, Н.А. Тренинг педагогического общения. – Москва: Издательский центр. – 2003. – 286 с.
22. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей: материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19-20 февраля 2014 года: в 2 ч./ред. Кол.: Е.А. Пахомова, А.В. Чепкасов, О.Г. Красношлыкова и др. – Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2014. – Ч.1. – 288с.
23. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>
24. Прутченков, А.С. Социально-психологический тренинг. – Москва: Издательский центр «Академия». - 2001. – 203 с.
25. Резанович, И. В. Развитие профессионального мастерства менеджера в системе бизнесобразования: дисс. ... д-ра пед. наук /И.В. Резанович. – Магнитогорск: 2006. – 359 с.: ил. РГБ ОД, 71 06-13/102.
26. Сваталова, Т.А. профессиональные ключевые компетенции педагога дошкольного образования как основа программ повышения квалификации /Т.А. Сваталова //Научно-теоретический журнал. – 2009. – Выпуск 2. – С. 64 – 67.
27. Свирская, Л. В. Детский совет: метод. рекомендации для педагогов / Л. В. Свирская. – Москва: ООО «Национальное образование», 2015. – 80 с.

28. Сидоренко, Е.В. Технологии создания тренинга: от замысла к результату /Е.В. Сидоренко. – СПб, «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко». – 2007. – 128 с.
29. Скоролупова, О.Л. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: организация внедрения в ДОО /О.Л. Скорлупова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2014. – №3. – С. 3 – 9.
30. Слостенин, В. А. Готовность педагога к инновационной деятельности /В.А. Слостёнин, Л. С. Подымова // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – № 1. – С. 42 – 49.
31. Современный взгляд на проблему повышения квалификации педагогов ДОУ [Электронный вариант]: <https://edu.tatar.ru/alekseevo/dou2/zaichik/page2446827.htm>
32. Управление дошкольным образованием: коллективная монография / Под ред. С.В. Митросенко. – Красноярск: Сибирск. федерал. ун-т, 2016. – 212 с.
33. Фишман, Л.И. Повышение квалификации: желаемое и действительное /Л.И. Фишман //Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2011. – №6. – С. 26 – 29.
34. Черных, О. Система повышения методической квалификации педагогов ДОУ /О. Черных //TRENDSMODERNSCIENCE. – 2017. – №6.– С. 9 – 11.
35. Чеховских, О.Г. Курсы повышения квалификации как средство формирования профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений /О.Г. Чеховских //Вестник ГУ. – 2011. – №4(8). – С. 234 – 239.
36. Шаламова, М.М. Комплексная оценка компетентности будущих педагогов /М.М. Шаламова //Дошкольное воспитание. – 2012. – № 10. – С. 44 – 47.

37. Шлат, Н.Ю. Разработка и реализация дистанционных курсов повышения квалификации специалистов дошкольного образования /Н.Ю. Шлат, А.О. Орлов //
38. Юревич, С.Н. К актуальности проблемы самообразования педагогов ДОУ /С.Н. Юревич //Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2015. – №11. – С. 285 – 286.
39. Яковлева, В.Г. Моделирование развития инновационной деятельности в дошкольном образовании /В.Г. Яковлева // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – №8(16). – www.sisp.nkras.ru
40. Яковлева, В.Г. Концепция развития инновационной методической деятельности педагога ДОУ /В.Г. Яковлева //Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 4. – С. 161 – 167.
41. Яковлева, В.Г. Научное обоснование феномена инновационной работы в дошкольном образовательном учреждении /В.Г. Яковлева //Научно-теоретический журнал. – 2010. – Выпуск 2(4). – С. 25 – 28.
42. Яковлева, В.Г. Научное отражение феномена инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении /В.Г. Яковлева //Серия «Образование. Педагогические науки». – Выпуск 9. – С. 117 – 120.
43. Яковлева, В.Г. Оценивание эффективности методической работы в дошкольном образовательном учреждении /В.Г. Яковлева //Научно-теоретический журнал. – 2009. – Выпуск 2. – С. 34 – 38.
44. Яковлева, В.Г. Подготовка руководителей дошкольной образовательной организации к оцениванию методической работы в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования /В.Г. Яковлева //Научно-теоретический журнал. – 2015. – Выпуск 4 (25). – С. 21 – 26.
45. Яковлева, В.Г. Технология развития инновационной деятельности в дошкольном образовании /В.Г. Яковлева //Современные исследования

социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 4 (12)

www.sisp.nkras.ru

46. Яковлева, В.Г. Управление самообразованием педагогов дошкольных образовательных учреждений /В.Г. Яковлева. – Научно-теоретический журнал. – 2010. – Выпуск 1(3). – С. 121 – 127.

47. Яковлева, В.Г. Феномен инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении /В. Г. Яковлева //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2011. – №2(2). – С. 334 – 331.

48. Яковлева, Г.В. Управление самообразованием педагогов инновационных дошкольных образовательных учреждений /Г.В. Яковлева //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2012. т. 12. – №3. – С. 83 – 89.

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

О. Черных

ЛПИ – филиал СФУ г. Лесосибирск

Аннотация: статья посвящена анализу системы повышения методической квалификации педагогов в ДОУ № 41 г. Лесосибирска, ее основным направлениям, формам и методам методической работы.

Ключевые слова: педагог, методическая работа, повышение квалификации, обучение.

Создание качественной системы повышения методической квалификации педагогов в ДОУ обусловлено концепцией модернизации Российского образования, направленной на повышение качества образования с одной стороны и качества подготовки – с другой. Изменение отношения к воспитанию и обучению детей вызвало необходимость изменения отношения к педагогической деятельности. Педагог стал рассматриваться как личность, способная реализовывать педагогическую деятельность с помощью творчества и инноваций. Современный стиль жизни потребовал от педагога новых качеств, относящихся как к профессии, так и личностному становлению. Именно поэтому проблема повышения методической квалификации педагогов в ДОУ имеет особое значение.

Создание системы повышения методической квалификации педагогов в ДОУ № 41 началось много лет назад. С годами изменялись подходы к основным направлениям этой работы, несколько сместились акценты. На сегодняшний день приоритетным в данной деятельности является обучение педагогов максимальной реализации своих личностных и профессиональных резервов, построению индивидуальной системы педагогической деятельности.

Методическая работа, проводимая в дошкольном учреждении и направленная на реализацию данной проблемы, включает в себя:

- предоставление педагогам информации о новых требованиях, достижениях педагогической науки и практики;
- анализ особо ценного профессионального опыта;
- подготовку методического оснащения для реализации образовательного процесса;
- анализ эффективности работы дошкольного образовательного учреждения с последующей разработкой рекомендаций по усовершенствованию качества образовательной деятельности в детском саду;
- организация помощи учреждению в проведении различных видов работы;
- диагностические мероприятия по выявлению профессиональных потребностей педагога;
- участие методических служб в комиссиях: аттестационных, экспертных, конкурсных.

Среди способов повышения методической квалификации педагогов в ДОУ можно выделить:

- обучение в ВУЗах, колледжах;
- методическую работу на уровне городского методического объединения воспитателей ДОУ;
- методическую работу непосредственно по месту работы в ДОУ;
- дистанционные курсы;
- самообразование.

Повышение квалификации педагогов в ДОУ № 41 является комплексным творческим процессом, который предполагает знакомство воспитателей с современными технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, особенностями работы с родителями, с

нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Можно выделить такие формы методической работы в детском саду как:

1. Проведение педагогических советов.
2. Проведение обучающих семинаров и деловых игр.
3. Консультации (индивидуальная и групповая формы).
4. Открытые занятия.
5. Часы педагога.
6. Новые и нетрадиционные формы методической работы (вебинары, тренинги, мастер-классы, научно-практические конференции, методические копилки, метод форсайтов и др.).

Главными условиями повышения информированности педагогов являются следующие моменты:

- формирование в дошкольном учреждении методической библиотеки;
- предоставление возможности пользоваться периодическими научно-педагогическими и научно-методическими изданиями;
- качественное оснащение читального зала;
- организация участия педагогов в семинарах, конференциях, педагогических чтениях; что способствует обмену опытом;
- достаточное количество технических систем.

Система повышения методической квалификации педагогов в ДОО конечно имеет свои недостатки: недостаточная взаимосвязь с профессиональными образовательными учреждениями, удаленность от регионального центра, перегрузка педагогов документооборотом и др. Однако руководство ДОО проводит необходимые мероприятия, для того чтобы недочеты устранить и сделать процесс обучения педагогов, особенно молодых, более качественным. При этом усилия прилагаются и к тому, чтобы сами педагоги стремились к переменам, осуществляли их, принимали самостоятельные решения, несли за них ответственность.

Литература

1. Пономарёва О. Н. Повышение квалификации учителей: проблемы и пути решения в российском образовании // Известия ПГУ им. В.Г. Белинского. 2012. № 28. С. 957-960.
2. Управление дошкольным образованием /Под ред. С.В. Митросенко- Красноярск: Сиб. федерал. ун-т, 2016.
3. Фрумина Е.Л. Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Под ред. Г.А. Ключарева.- М.: СО РАН, 2008. - С. 274–292.

Сертификат участника

Международной научной конференции
TRENDS OF MODERN SCIENCE
г. Шеффилд
30 мая - 07 июня 2017

Секция:
Педагогические науки
Авторы:
Черных Олеся

Доклад на тему:
СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

Председатель оргкомитета
Michael Wilson
M. Wilson

Science and Education Ltd
Sheffield
UK

www.rusnauka.com

