**«Повышение профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации как условие повышения качества образования»**

Главной задачей государственной образовательной политики Российской Федерации в условиях модернизации системы образования является обеспечение современного качества образования, в том числе и дошкольного. Система дошкольного образования в настоящее время активно развивается. Современное общество предъявляет новые требования к дошкольным образовательным учреждениям, к организации в них образовательного процесса, выбору и обоснованию содержания основных и парциальных учебных программ, результатам и результативности их деятельности, подбору и обучению педагогических кадров.

Качество дошкольного образования – это характеристика системы дошкольного образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Проблема повышения качества дошкольного образования является весьма актуальной в современных условиях модернизации системы дошкольного образования и требует принятия управленческих решений на различных уровнях системы дошкольного образования.

Показатели, характеризующие общие критерии оценки качества деятельности образовательных организаций, отражены в приказе Минобрнауки России от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Выделяется следующие группы показателей:

* открытость и доступность информации об образовательной организации;
* комфортность условий образовательной деятельности;
* компетентность работников образовательной организации;
* удовлетворенность качеством образования всех субъектов образовательного процесса.

Качество образования в нашем детском саду рассматривается как степень соответствия совокупности свойств и результатов образования детей дошкольного возраста прогнозируемым целям развития дошкольного образовательного учреждения на основе ФГОС ДО, потребностей и ожиданий участников образовательного процесса. С этой точки зрения качество образования рассматривается как совокупность трех компонентов:

* качество образовательного процесса;
* качество условий осуществления образовательной деятельности;
* качество результатов.

Требования к условиям реализации образовательной программы дошкольного образовательного учреждения включают требования к кадровым условиям. В п. 3.4.2. Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования отмечено: «У педагогического работника, реализующего образовательную программу ДОУ, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста». Гармоничное формирование ребенка и гарантия его успешности в процессе обучения подразумевает высокий уровень развития профессиональной компетентности воспитателей.

*Таким образом, качество дошкольного образования напрямую зависит и от качества квалификации воспитателей, и от качества методической работы, и от качества внутри детсадовского управления.*

Дошкольные образовательные учреждения испытывают ряд кадровых проблем. В частности, отмечается дефицит квалифицированных кадров. Поэтому проблема развития профессиональной компетентности педагогических кадров имеет огромное значение.

В научной литературе существуют различные подходы к определению понятия, структуры, содержания и способов формирования компетентностей.

В.Н. Введенский отмечает, что в педагогической науке понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, определяющих результативность труда, объем навыков выполнения задачи, комбинация личностных качеств, комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств, единство теоретической и практической готовности к труду и др.

Л.М. Митина считает, что компетентность – это знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии личности). Подструктуры компетентности: деятельностная - знания, умения, навыки осуществления педагогической деятельности; коммуникативная - знания, умения, навыки осуществления педагогического общения.

М.В. Кириллина трактует компетентность как совокупность знаний, умений, навыков, которые необходимы для выполнения педагогической работы. Педагогическую компетентность исследователь связывает, прежде всего, с деятельностью педагога, с его способностью к выполнению профессиональных и инновационных действий, основу которых составляют необходимые профессиональные знания и умения, образующие фундамент «профессионализма педагога».

А.К.Маркова пишет: «Компетентностным считают такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога, достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности детей».

В «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики справочник должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ, определены требования к профессиональной компетентности педагогов ДОУ. При этом под компетентностью понимается качество действий педагога, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия. К основным составляющим компетентности педагогов относятся: профессиональная, коммуникативная, информационная, правовая.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» ратифицировал профессиональный стандарт педагога. В нем представлены требования к педагогу дошкольного образования (воспитателю), отображающие специфику его работы на дошкольном уровне образования.

*Таким образом, компетентность рассматривается как новообразование субъекта деятельности, которое вырабатывается в процессе профессиональной подготовки.*

На основании содержания вышеуказанного документа можно условно выделить десять групп профессиональных компетенций воспитателей в соответствии с ФГОС ДО:

* общепрофессиональная компетентность;
* компетентность в педагогической оценке развития ребёнка;
* компетентность в организации и проектировании образовательного процесса;
* компетентность в управлении взаимоотношениями с родителями;
* компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута воспитанников;
* компетентность в разработке образовательных программ;
* компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса;
* компетентность профессионально-личностного совершенствования;
* ИКТ-компетентность;
* компетентность в создании предметно-пространственной среды.

***Таким образом, профессиональная компетентность педагога*** ***- это проявляющаяся готовность к педагогической деятельности, его отношение к делу, качество личности, стремление к новому, творческому осмыслению своей работы. Профессиональная компетентность обуславливается не только профессиональными педагогическими знаниями и умениями, но и ценностными ориентациями и мотивами деятельности педагога, осознание им себя и социума, взаимодействием с коллегами, его общей культурой, и способностью к саморазвитию.***

Профессия педагога раскрывается как преобразующая и вместе с тем управляющая. Возможность управлять процессом развития личности есть у педагога, обладающего профессиональной компетентностью.

**Глава 1. Программы развития МБДОУ – детский сад № 548**

**Описание проекта «Кадровый потенциал».**

Официальным рабочим документом для организации текущей и перспективной деятельности нашего учреждения является Программа развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 548 г.Екатеринбург (далее – Программа). Создавая Программу, мы исходили из того, что детский сад находится в режиме становления и функционирования.

Программа развития на 2020-2024 г. разрабатывалась с учетом глубокого анализа актуального состояния учреждения.

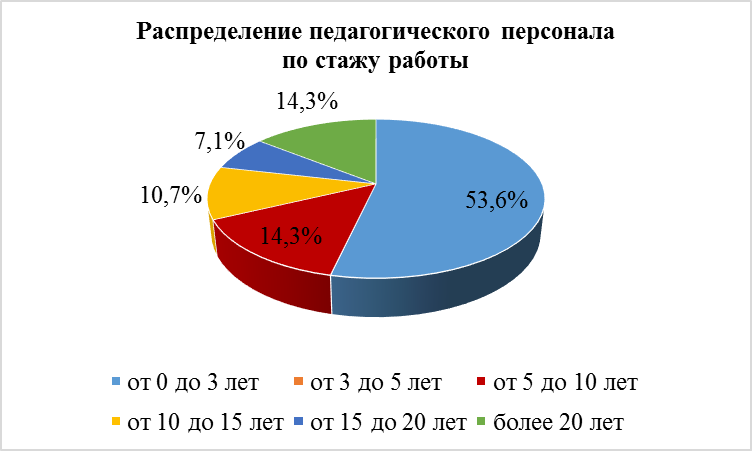
В виду того, что наше учреждение функционирует с 01 февраля 2020 г., основной проблемой является кадровая проблема. Мы, как и многие дошкольные образовательные учреждения, испытываем дефицит квалифицированных кадров, который тормозит развитие учреждения.

На момент написания Программы развития общее количество педагогических работников – 27 человек (заведующий детским садом, старший воспитатель, 15 воспитателя, 2 музыкальных руководителя, 2 учитель-дефектолог, 5 учитель – логопед, 1 педагог-психолог, 1 инструктор по физической культуре).

Укомплектованность кадрами - 88 %.

Образовательный уровень педагогического состава учреждения можно считать высоким, так как 67,9 % сотрудников имеют высшее образование, что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации.

****

Анализ показывает, что большинство педагогов имеют педагогический стаж меньше 3-х лет, что позволяет сделать вывод о необходимости дополнительной комплексной методической работы с данной группой педагогов.

Оценка профессиональной компетентности педагогов проводилась в соответствии с методикой Т.Сваталовой «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога ДОУ».

Из диаграммы видно, что большую группу (38%) составляют педагоги с низким уровнем профессиональной компетентности. Эти педагоги характеризуются тем, что у них отмечается недостаточный запас профессиональных знаний и умений. Это отражается на качестве профессиональной деятельности. В своей работе педагоги данной группы не всегда правильно и эффективно используют разнообразные методы и приемы, у них отмечаются трудности в планировании образовательной работы, ее анализе, организации взаимодействия с детьми и родителями, в планировании работы и прогнозировании ее результатов. Кроме того, этим педагогами сложно реализовывать индивидуальный подход в обучении и воспитании детей, учитывать их особенности и стремится к развитию их личности.

Все перечисленное свидетельствует о несформированности профессиональной компетентности, отсутствии у педагогов проектирующих, исследовательских, аналитических умений, что подтвердило, что повышение профессиональной компетентности воспитателей детского сада обусловлено социальными требованиями к совершенствованию профессиональной компетентности дошкольных работников.

Тестовая методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой позволила определить уровень стремления педагогов к самосовершенствованию.

По данным рисунка видим, что преобладающее количество педагогов - 62,1% имеют средний уровень саморазвития и профессионально-педагогической деятельности, 17,2% - высокий уровень, 20,7% педагогов - с низким уровнем. Полученные результаты указывают о превалировании у половины педагогов показателей среднего уровня, что выказывается показателем положительной, но неустойчивой тенденцией воспитателей к реализации себя в профессиональной деятельности, но все-таки имеющиеся показатели низкого уровня говорят об отсутствии актуального желания повышать уровень своего профессионального и личностного развития.

***Таким образом, уровень квалификации педагогического персонала учреждения не позволяет качественно спланировать, организовать образовательный процесс и, в свою очередь, получить максимально возможные образовательные результаты.***

***Полученные результаты указывают о необходимости проведения работы по повышению профессиональной компетентности у педагогов.***

Для решения данной проблемы, в рамках реализации Программы развития, нами разработан проект «Кадровый потенциал»

**1.1. Паспорт проекта «Кадровый потенциал»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Актуальность** **проекта** | **Актуальность разработки проекта «Кадровый потенциал»** вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально - ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования. |
| **Новизна проекта** | На наш взгляд в обеспечении комплексного подхода в организации методической работы. |
| **Цель проекта** | Разработка эффективной системы методической работы по повышению квалификации педагогических кадров. |
| **Задачи проекта** | * Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования. * Создать условия для роста профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого специалиста. * Сформировать умение продуцировать идеи, анализировать, выбирать оптимальное решение. * Развивать способность выбирать педагогические технологии соответствующие образовательным задачам. * Сформировать позитивное отношение и готовность к инновационной деятельности, осуществляемой в дошкольном. * Ориентировать педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование. |
| **Участники проекта** | Сотрудники дошкольного учреждения. |
| **Срок реализации проекта** | 4 года (с 2020 г. по 2024 г.) |
| **Основные направления деятельности** | * Стимулирование инновационного потенциала, постоянный рост квалификационного уровня педагогического персонала учреждения. * Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях. * Осуществление комплекса социально-направленных мероприятий с целью создания положительной мотивации труда у сотрудников (рациональная организация труда; соблюдение социальных гарантий; отработка механизмов стимулирования труда работников). |
| **Ожидаемые конечные результаты** | Анализируя основные цели и направления деятельности образовательного учреждения в будущем, можно определить следующую модель педагога детского сада (как желаемый результат):  *1.Профессионализм воспитателя:*   * имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку; * владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам; * свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности; * владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей своей группы; * умело использует элементарные средства диагностики и коррекции индивидуальных особенностей детей при реализации дифференцированного подхода; * владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решение педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми; * проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности; * умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе; * стимулирует активность детей на занятии, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала. Широко практикует активные формы обучения; * реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей.   *2. Проявление организационно-методических умений:*   * использует в работе новаторские методики; * включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей; формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии; * владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.   *3.Личностные качества педагога:*   * четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований; * имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества; * обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью; тактичностью; * владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личностное достоинство, не ущемляя самолюбие детей, их родителей, коллег по работе; * обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей; * креативен; * воплощает идеи гуманизации педагогического процесса; * развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социуме; * ведет работу по организации тесного взаимодействия медико-педагогического персонала учреждения, родителей и социума. |
| **Система контроля за выполнением проекта** | Контроль  выполнения мероприятий проекта осуществляют заведующий детским садом, заместитель заведующего по УВР, органы общественного самоуправления, первичная профсоюзная организация. |

**План реализации проекта «Кадровый потенциал»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Направления работы** | **Сроки реализации** |
| **Организационно-подготовительный этап**  Цель – провести анализ кадрового состава учреждения. | 1. Мониторинг актуального состояния кадрового состава учреждения, диагностика уровня профессиональной компетентности, уровня саморазвития. 2. Разработка системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогического персонала с учетом стажа и уровня профессиональной компетентности. | март-апрель 2020 г. |
| **Практический**  Цель - реализация проекта, внесение корректив. | 1. Реализация системы методической работы, направленной на повышение профессиональной компетентности педагогических работников. 2. Реализация долгосрочной программы курсовой подготовки (переподготовки) персонала дошкольного учреждения. 3. Осуществление комплекса социально-направленных мероприятий с целью создания положительной мотивации труда у сотрудников (рациональная организация труда; соблюдение социальных гарантий; отработка механизмов стимулирования труда работников образовательного учреждения в условиях новой системы оплаты труда, привлечение к работе в учреждении молодых специалистов). | сентябрь 2020 -май 2024 г |
| **Обобщающий**  Цель - обобщить опыт реализации проекта. | 1. Определении эффективности системы методической работы и выявление перспективных направлений деятельности учреждения по повышению профессиональной компетенции сотрудников. 2. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д. 3. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников учреждения. | май – декабрь 2024 г. |

**1.2. Реализация проекта «Кадровый потенциал». Организация методической работы.**

Для обеспечения развития профессиональной компетентности педагогов нами была выстроена определённая система методической работы с педагогическими кадрами, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Главное концептуальное положение, в соответствии с которым планируется и организуется методическая деятельность в учреждении – продуктивность, творчество и усложнение.

Перед методической службой поставлены задачи:

* ориентировать педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование;
* создавать условия для роста профессионального мастерства, компетентности, саморазвития и творческого потенциала каждого специалиста.

На основе изучения ресурсов педагогической компетентности, потенциальных возможностей в организации образовательного процесса с детьми с помощью анкетирования, тестирования, самоанализа, самооценки, наблюдения и анализа деятельности специалистов, бесед с ними, разработан план методической работы.

Система методической работы в дошкольном образовательном учреждении выстраивается в трех направлениях:

* по отношению к конкретному педагогу, где главной задачей является формирование индивидуальной, авторской системы педагогической деятельности воспитателя. Для этого разработаны индивидуальные планы повышения квалификации педагогов.
* по отношению к педагогическому коллективу. В этом направлении методическая работа направлена на выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
* по отношению к системе непрерывного образования, что предполагает осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Все методические мероприятия разделяются нами на блоки.

* Посещение педагогами курсов повышения квалификации.
* Участие педагогов в городских методических объединениях.
* Консультирование.
* Теоретические семинары, семинары-практикумы, проблемные семинары.
* Самообразование.
* Работа педагогов в творческих группах.
* Школа молодого педагога.

**Мероприятия, направленные**

**на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.**

* Психолого-педагогические тренинги.
* Использование методов морального поощрения и награждения.
* Неофициальные коллективные мероприятия.

**Мероприятия, направленные на**

**повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.**

* Недели педагогического мастерства.
* Участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах.
* Педагогическая гостиная.
* Обобщение и распространение опыта.

**Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.**

Важно 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. Сегодня мы стараемся вовлечь педагогов в активную учебно-познавательную деятельность применяя приемы и методы, получившие обобщенное название «активные методы обучения». Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях решения той или иной проблемы, направлены на самостоятельное овладение знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

Мы не отказываемся от традиционных форм организации методической работы, но применяем их в обновленном, измененном, усовершенствованном видах, включающих в себя активные методы обучения. Это авторские выставки, стендовые доклады, мастер-классы, педагогические гостиные, позволяющие обсудить проблемы и находки, узнать что-то новое, продемонстрировать свои методические приемы, профессиональную компетентность.

**1.2.1. Реализация мероприятия, направленных на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.**

***Своевременное прохождение курсовой подготовки*** - основы повышения педагогической компетентности, качества познавательно - практической деятельности. Курсы повышения квалификации ставят перед собой цель развития 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.

Ежегодно педагоги дошкольного образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Мурманской области «Институт развития образования». Прохождения курсов проходит на бюджетной основе. Так же педагоги проходят проблемные курсы повышения квалификации и на платной основе. Так педагогическим сообществом г. Мурманска были организованы посещения семинаров, проводимых представителями науки и практики: И. Каплуновой и В.Воскобовича.

По возвращении с курсов каждый педагог в разных формах методической работы: «Экспресс-информация», «Круглый стол» знакомит коллектив с новинками науки и практики, содержанием своего реферата или проекта.

Данные мини-отчеты:

* обусловливают понимание важности пополнения педагогических знаний;
* побуждают других педагогов своевременно получить курсовую подготовку;
* оказывают информационную, консультативную помощь;
* обогащают опыт работы;
* дают возможность пережить радость успеха публичного выступления, умения вступать в диалог, дискутировать;
* формируют умение моделировать, прогнозировать собственную деятельность с учетом обновленных знаний;
* помогают организовать взаимообучение.

***Участие педагогов в городских методических объединениях.***

Методические объединения организуются Муниципальным бюджетным учреждением образования «Информационно-методическим центром» ЗАТО г.Североморска. Этоспециальный комплекс практических мероприятий, базирующихся на достижениях науки и 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 счете, на повышение качества и эффективности образовательной деятельности.

Методические объединения проводятся ежемесячно для педагогов, работающих с детьми разных возрастных групп, а также специалистов (музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, учителей-логопедов и педагогов-психологов). При этом используются новые нетрадиционные формы:

* методическое объединение - презентация;
* методическое объединение - гостевой обмен опытом педагогов;
* методическое объединение - «Мастер-класс»;
* методическое объединение - деловая игра др.

***Консультирование.***

С помощью такой формы педагоги узнают ответы на интересующие их вопросы. При этом наиболее эффективными, на наш взгляд, являются **индивидуальные** консультации, либо консультации для **малых групп** (2-3 человека), так как они позволяют оказать конкретную адресную помощь педагогам по интересующим их вопросам.

***Семинар, семинар - практикум, проблемный семинар.***

Главная цель семинаров: приобретение и углубление теоретических знаний, их уточнение, осмысление, формирование педагогического мышления и собственных убеждений.

Большое внимание в дошкольном образовательном учреждении уделяется семинарам-практикумам и проблемным семинарам, которые проводятся с целью обеспечения возможности практического использования теоретических знаний, повышения образовательного уровня, обмена опытом и мнениями по различным вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

***Самообразование***

Наиболее эффективный способ повышения педагогической компетентности педагогов - это самообразование. Корней Чуковский писал: «Только те знания прочны и ценны, которые вы добыли сами, побуждаемые собственной страстью. Всякое знание должно быть открытием, которое вы сделали сами».

В.Я. Ляудис считает, что самообразование - это достижение личностью такой степени работы над собой, педагогической компетентности, профессионального мастерства и других форм отношений в процессе педагогической деятельности, обуславливающего развитие педагогических качеств, взглядов, а также инициативности поведения

Самообразование – это деятельность педагога с целью расширять и углублять свои теоретические знания, совершенствовать имеющиеся и приобретать новые профессиональные навыки и умения в свете современных запросов. Педагог должен углублённо заниматься проблемой, решение которой порождает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Процесс самообразования воспитателей проходит по последующим этапам.

*Первый этап* - диагностический, предусматривает формирование потребности в самообразовании, создание определенного настроя на самостоятельную работу, осознание необходимости в получении знаний; анализ профессиональных затруднений и интересов.

Тестовая методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой позволила определить уровень стремления педагогов к самосовершенствованию и построить план методической работы.

На этом этапе заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе выявляются желания воспитателя работать над той или иной проблемой, в помощь воспитателям было предложено познакомиться с примерным планированием этапов работы над темой самообразования (Приложение № 1), памяткой по самообразованию (Приложение № 2).

*На втором этапе планируется работа по самообразованию:* постановка воспитателем проблемы, выбор цели и задач работы, формулирование самообразовательной темы, построение логики своих действий. Педагогам рекомендовалось заполнить индивидуальный план по самообразованию (Приложение № 3), выстроить, таким образом, траекторию своего саморазвития.

*Третий этап - теоретический*, на котором воспитатели знакомятся с психолого-педагогической и методической литературой по выбранной проблеме; с передовым педагогическим опытом; изучают материалы по выбранной проблеме.

*Четвертый этап - практический*, во время которого происходит адаптация теоретического материала к практике; апробирование выбранных методов работы; изготовление атрибутов, организация и проведение практической работы с воспитанниками, мониторинг. На данном этапе идет осмысление, анализ и обобщение накопленных фактов.

*Пятый этап - подведение итогов*, на нем воспитатели в процессе дальнейшей деятельности использовали свой собственный опыт, а также занимались его распространением, т.е. созданием собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал (дидактические материалы, разработки занятий и другие методические наработки); апробацией, отслеживанием результативности. Этот этап предусматривает практические выходы: отчет педагогов о ходе самообразования, проведение открытых занятий, различных мероприятий, мастер-классы для коллег.

Для успешной реализации работы педагогов по самообразованию был составлен план мероприятий.

**Мероприятия по организации самообразования педагогов МБДОУ - № 548**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Ожидаемый результат** |
| **Диагностический** | |  | | --- | | * Анкетирование «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова). * Диагностика «Оценка эффективности работы по самообразованию» (Н.Н. Гладышева, А.А. Бойко). | | * Определить уровень саморазвития воспитателей, оценить эффективность работы по самообразованию |
| **Планирование** | * Определение тематики самообразования воспитателей и созданию опыта. * Представление педагогам разнообразных видов планов по самообразованию. * Консультация «Самообразование педагогов ДОО» (изучение разделов плана по самообразованию, этапы работы, структура оформления опыта работы). | * Организация последовательной работы по совершенствованию навыков самостоятельной работы воспитателей по самообразованию. * Умение планировать работу по самообразованию; накапливать и систематизировать практический материал по теме самообразования. |
| **Теоретический** | * Тематическая выставка «В помощь педагогам, занимающимся самообразованием» (изучение нормативной, научно- методической литературы). * Тематический стенд «Советы коллег». * Подготовить (провести) семинар -практикум для педагогов на тему: «Как организовать работу по самообразованию» | * Повышение уровня теоретической подготовки воспитателей. * Совершенствование умения работать с научно- методической литературой. * Развитие потребности в постоянном пополнении педагогических знаний. |
| **Практический** | * Педагогическая гостиная - обзор воспитателями новинок методической литературы. * Деловая игра «Копилка идей». * Участие воспитателей в работе консультационного пункта для родителей. * Выпуск тематических письменных консультаций, альбомов, газет и др. * Участие педагогов в мероприятиях городских методических объединений. | * Расширение представлений воспитателей о возможных формах и методах работы с дошкольниками |
| **Подведение итогов** | * Открытый просмотр образовательной деятельности. * Организация выставки методических пособий. * Публикация статей, программ, сценариев, проектов, дидактических материалов. * Оформление передового педагогического опыта. | * Способствовать раскрытию творческого потенциала воспитателей |

***Творческие группы.***

Одной из форм методической работы, которая играет особую роль в непрерывном повышении квалификации педагогов, ***являются творческие группы.* Ведущей идеей создания творческих групп педагогов** в дошкольном образовательном учреждении, является идея непрерывного профессионального образования педагогов, перехода к качественно новому профессиональному развитию педагога посредством внедрения новых форм и методов работы методической службы. Осуществление этой идеи создает условия для повышения педагогической компетентности педагогов, самореализации творческого потенциала опытных и молодых педагогов, продвижения передового педагогического опыта.

Приоритетным направлением в организации работы в творческих группах является деятельность, стимулирующая передачу педагогического мастерства более опытных коллег молодым педагогам.

Основная задача творческих групп – это обеспечение качества образования, отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности, тем самым, коренным образом преобразовать образовательную среду нашего учреждения в исследуемом (или каком-то конкретном) направлении. При формировании группы учитывается желание, профессиональные интересы самих педагогов. Руководитель творческой группы - из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Результатом деятельности творческих групп педагогов является не только взаимообучение, но и некий продукт деятельности: проекты, программы, перспективные планы образовательного процесса, конспекты, пособия, сценарии и т.п.

***Школа молодого педагога как форма наставничества.***

Как уже отмечалось выше, в нашем коллективе 53,6 % педагогов со стажем работы до 3 лет, поэтому актуальным направлением в методической работе детского сада стала организация наставничества, которое помогает воспитателям адаптироваться, получить методическую поддержку в профессиональном становлении. Формой организации наставничества является «Школа молодого педагога»,

**Цель «Школы молодого педагога» -** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

З**адачи:**

* привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
* ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
* оказать  методическую  помощь  молодому  педагогу  во  внедрении современных идей в образовательный процесс;
* организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам;
* способствовать формированию  ответственного и творческого отношения к организации образовательного процесса;
* способствовать  формированию  индивидуального  стиля  творческой деятельности молодого педагога;
* сформировать  у  молодого  педагога  потребность  в  непрерывном самообразовании;
* способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре образовательной организации, к ее традициям, нормам и правилам поведения.

В состав «Школы молодого педагога» входят воспитатели - наставники, которые имеют высокий уровень профессионального и инновационного потенциала, готовые к открытому диалогу и межличностной коммуникации.

Заседания «Школы молодого педагога» проводятся один раз в месяц по плану, разработанному с учетом трудностей и запросов начинающих педагогов.

Процесс формирования профессиональной компетентности молодых воспитателей строится с учетом следующих факторов:

* уровень теоретических знаний;
* уровень базового образования;
* уровень профессиональных потребностей воспитателя (результат которого хотят добиться в своей деятельности);
* индивидуальные личностные особенности;
* наличие собственного практического опыта работы с детьми.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

* «Молодой воспитатель - коллеги». Модель направлена на вооружение молодого педагога необходимыми умениями, знаниями и навыками, которые помогут ему пройти процесс адаптации в профессии; дают возможность успешно построить конструктивное взаимодействие с коллективом образовательной организации, сформировать собственный имидж, а также стиль в педагогической деятельности, методы и способы преодоления стрессовых ситуаций.
* «Молодой воспитатель - ребенок». Модель направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками необходимыми для построения личностно-ориентированного взаимодействия с детьми через овладение современными инновационными образовательными технологиями; разработать организационно-методические рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса, создание необходимых условий для воспитания и развития детей дошкольного возраста.
* «Молодой воспитатель - родители». Модель направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками, которые необходимы для выстраивания бесконфликтного и конструктивного взаимодействия с родителями, а также освоение эффективных форм взаимодействия с семьей воспитанников.

Работа в «Школе молодого педагога» начинается с анкетирования, которое раскрывает отношение к профессиональной адаптации, выявляет затруднения в работе на начало года и позволяет определить точки профессионального роста молодого воспитателя.

Далее определяется программа работы начинающего воспитателя с педагогом-наставником, которая включает в себя все сферы деятельности педагога: воспитательную, образовательную, работу с родителями и т. д.

В рамках Школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Однако, основной задачей является развитие умения применять полученные педагогом теоретические знания на практике.

В работе с молодыми педагогическими кадрами,  используются те же формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышению его профессиональной компетентности:

* консультации;
* лекции;
* семинар-практикум;
* мастер-классы;
* творческие презентации опыта работы педагога-наставника;
* решение педагогических ситуаций;
* тренинги, коммуникативные игры, то есть те методы и приемы, которые помогут молодым педагогам сформировать необходимые навыки позитивного общения и взаимодействия с детьми, родителями и коллегами;
* метод имитации рабочего дня воспитателя.

Обязательно в работу «Школы молодого специалиста» включаются часы педагога – психолога, который проводит личные консультации, психологические тренинги, просветительскую работу (психологическое просвещение).

Осуществление методического сопровождения молодых воспитателей в форме «Школы молодого специалиста» позволяет достичь следующих результатов:

* в дошкольной образовательной организации сформируются молодые педагогические кадры, которые будут соответствовать требованиям современной жизни;
* сформируется психологические грамотный, творческий педагогический коллектив, который понимает необходимость в непрерывном самообразовании и постоянном повышении профессиональной педагогической компетентности;
* повысится численность педагогических работников, которые желают участвовать в различных конкурсах педагогического мастерства, выходя на различные уровни.

*Таким образом, осуществление методической работы на протяжении 2020-2024 уч. г. в «Школе молодого педагога» позволило:*

* проработать усвоенные в период обучения в учебном заведении содержания и методов педагогического сопровождения в развитии воспитанников, взаимодействия с родителями и педагогами дошкольного образовательного учреждения на практике;
* освоить приемы и методы, направленные на сближение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;
* способствовало формированию оптимального педагогического общения молодого специалиста с членами всего педагогического коллектива, с воспитанниками их родителями, охватывая результативные условия для успешного и благополучного профессионального становления молодого воспитателя.

*Исходя из вышесказанного следует, что деятельность «Школы молодого педагога» способствует формированию профессиональной компетентности молодого специалиста, который будет непосредственно знаком со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий грамотно анализировать формирование собственного педагогического мастерства, реализовывать свой творческий потенциал.*

**1.2.2. Реализация мероприятий, направленных на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.**

***Психолого-педагогические тренинги.***

В отличие от традиционных способов повышения квалификации тренинги в первую очередь направлены на формирование и развитие педагогических компетентностей, ценностного отношения к индивидуальному и профессиональному опыту, рефлексивной культуры педагога.

При проведении тренинга, в отличие от традиционных форм обучения, теории отводится минимальное время, а максимальное – для практической отработки конкретных навыков и умений.

Психолого-педагогические тренинги в дошкольном образовательном учреждении проводятся как с молодыми, малоопытными педагогами («Тренинг для начинающих педагогов», «Трудности режимных моментов», «Я – педагог – работаем в коллективе» и др.), так и с опытными педагогами («Профилактика эмоционального выгорания», «Стресс и пути его преодоления»).

В дошкольном образовательном учреждении проводятся следующие *виды тренингов:*

* коммуникативный тренинг, способствующий формированию и совершенствованию навыков общения, межперсонального взаимодействия;
* обучающий тренинг, имеющий целью совершенствование необходимых для выполнения определенной деятельности навыков;
* социально-психологический тренинг, содействующий совершенствованию коммуникативного поведения личности, повышению компетентности в сфере общения, ориентированный на развитие специальных умений, классифицирующихся по сферам общения (коммуникативные, перцептивные и интерактивные) и на углубление опыта анализа ситуации в целом.

Обучение в группе имеет ряд неоспоримых преимуществ. Педагоги учатся принимать точку зрения своих коллег, обнаруживают готовность к изменению своих установок; учатся излагать свои переживания, стремления, цели и ожидания; повышается активность и инициативность в поиске оригинальных решений.

Групповая работа способствует изменениям в установках личности, развивая умение проанализировать и увидеть себя с позиции окружающих людей, коллег; развитию навыков коллективного взаимодействия.

Моделирование педагогических ситуаций помогает осмыслить наиболее часто встречающиеся ошибки и определить конструктивные стратегии их преодоления.

***Мотивация. Использование методов морального поощрения и награждения.***

Мотивация персонала дошкольного образовательного учреждения - важный фактор результативности его работы.

Основные способы морального стимулирования, которые применяются в нашем учреждении:

* признание за хорошо [выполненную работу](https://pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/) – похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность педагогов в признании и самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект.
* статьи в СМИ и размещение информации о достижениях  педагогов  на сайте учреждения - освещение деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе.
* организация [конкурсов профессионального мастерства](https://pandia.ru/text/category/konkursi_professionalmznie/), педагогических мастерских и педагогических чтений. Возможность обмена опытом, обоснование авторской методики воспитания, демонстрация профессиональных достижений, способствуют удовлетворению потребности в признании, уважении и самореализации.
* доска почёта – по итогам деятельности, участия в значимых в жизни учреждения мероприятиях. Доска почёта не должна иметь статичный характер, регулярно обновляться.
* подарки от учреждения – подарки к профессиональным праздникам, событиям в личной и профессиональной жизни. Это позволяет создать у персонала ощущение сопричастности, идентичности. Профессиональная лояльность обеспечивает мотивацию к деятельности, создаёт условия для профессиональной гордости образовательным учреждением, в котором он работает.
* награждение благодарственными письмами и грамотами.

В целях материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий разработано «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 548 г.Екатеринбург» (<http://detsad15.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizacii/dokumenty/lokalnye-normativnye-akty/>). Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев ежемесячно.

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего детским садом. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждения.

В целях социальной защищенности педагогических работников локальным нормативным актом учреждения - «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 548 г.Екатеринбург»(<http://detsad15.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizacii/dokumenty/lokalnye-normativnye-akty/>)предусмотрены выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

* устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;
* ежемесячная доплата за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);
* ежемесячная доплата педагогу – молодому специалисту в размере 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы);
* единовременная выплата педагогу – молодому специалисту в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы) по истечению двух лет работы;
* единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

*Таким образом, для мотивации персонала возможно использование разных способов и средств мотивации. Эффективная система мотивации должна включать и материальные, и нематериальные стимулы, с учётом специфики деятельности персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик.*

**1.2.3. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.**

***Недели педагогического мастерства.***

В учреждении стало традицией проводить недели педагогического мастерства целью которых является выявление, поддержка и развитие педагогического опыта и инициатив в области дошкольного образования, а также выявление инновационного опыта, содействие развитию творческого потенциала педагогов, обмен опытом по использованию новых педагогических технологий, форм и методов работы с детьми.

Неделя педагогического мастерства проводится в соответствии с планом мероприятий.

**Примерная схема (план) Недели педагогического мастерства**

|  |  |
| --- | --- |
| Начало недели | Проведение консультаций, обзор педагогической литературы и педагогического опыта по проблеме. |
| Середина недели | Проблемные семинары, семинары-практикумы, ярмарки педагогических идей. |
| Конец недели | Открытые занятия, мастер-классы, педагогическая мастерская, презентации творческих проектов. Анализ, подведение итогов. |

***Мастер - класс*** – эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, центральным звеном которой является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников занятия.

***Смотры-конкурсы, конкурсы профессионального мастерства.***

Среди многообразия форм повышения мастерства воспитателей, используемых в нашем дошкольном образовательном учреждении, можно выделить конкурсы. Задачами конкурсов являются: выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение. В процессе конкурса выявляются интересный опыт работы с детьми и новые педагогические технологии, интересные подходы к оснащению предметно-развивающей среды. Участие педагога в конкурсе, а тем более победа, повышает его рейтинг, дает право на материальное поощрение, обеспечивает рост квалификации.

Нами замечено, что конкурс становится обучающим моментом в подготовке конкурсанта: свой собственный опыт необходимо осмыслить, проанализировать, обобщить. А как много во время подготовки прочитывается специальной литературы - и по психологии, и педагогической. Увеличивается число обращений за помощью и консультацией к специалистам. Все это становится ступенью в саморазвитии и повышении профессиональной компетентности педагога.

За три года в профессиональных конкурсах приняли участие 40% педагогов. Участниками муниципального конкурса педагогических достижений «Воспитатель года» стали 2 педагога, победителем муниципального конкурса педагогических достижений «Воспитатель года» - 1 педагог; участником регионального этапа Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель России» - «Воспитатель года Мурманской области – 2018» стал 1 педагог.

Сегодня в актуальности и значимости конкурсного движения уже никто не сомневается. И педагог, стремящийся к саморазвитию, не может не участвовать в конкурсах своего учреждения, если он заботится об уровне своего профессионального мастерства, стремится к профессионально-педагогическому развитию и совершенствованию, поддержания собственного имиджа и высокого статуса в коллективе.

***Обобщение и распространение опыта.***

Умение транслировать свой профессиональный опыт является обязательным для современного работника любой сферы деятельности. Для педагога – это не только обязательное качество, свидетельствующее о его профессиональной компетентности, но и инструмент саморазвития. Одной из форм трансляции являются публикации методических наработок в педагогических интернет-сообществах, электронных журналах, а также участие в методических объединениях, мастер-классах.

С 2016 по 2018 г. 33, 3% педагогов дошкольного образовательного учреждения принимали активное участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организуемых и проводимых Государственным автономным учреждением дополнительного образования Мурманской области «Институтом развития образования», в городских методических объединениях, на базе нашего дошкольного образовательного учреждения проведено 5 методических объединений для воспитателей, инструкторов по физической культуре, музыкальных руководителей и заместителей заведующих по учебно-воспитательной работе. Опыт работы в электронных печатных изданиях представили 23,3 % педагогов.

**Глава II. Результаты реализации проекта «Кадровый потенциал».**

В результате планомерной методической работы в рамках проекта «Кадровый резерв» были достигнуты следующие показатели:

Представленные данные говорят о положительной динамике в развитии профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения. Высокий уровень компетентности составил 20,7%, средний 62,1%.

Качественный анализ результатов показал: еще недостаточно умений и навыков у молодых специалистов, чтобы применить полученные теоретические знания в своей деятельности, сохраняются трудности в проектировании и анализе профессиональной деятельности, отсутствует умение диагностировать свою деятельность и вносить изменения в индивидуальный план самообразования. Несмотря на это, после проведенной с воспитателями дошкольной организации работы по повышению профессиональной компетентности, у большинства из них повысился уровень профессиональных знаний и умений.

Организация педагогического процесса стала более эффективной, воспитатели стали анализировать и более тщательно планировать свою деятельность, опираться на современные исследования, экспериментировать, проявлять творческий подход к организации своей деятельности.

Практически все воспитатели дошкольной организации научились использовать разнообразные формы взаимодействия с участниками педагогического процесса, стали осознавать значимость и ценность педагогической профессии, овладели умениями строить программу профессионального самосовершенствования.

*Таким образом, система методической работы способствовала формированию мотивационных установок воспитателей, готовности к саморазвитию в области изучения и использования современных педагогических технологий; выполнение практических заданий, направленных на актуализацию знаний, обеспечили формирование образовательного компонента профессиональной компетентности воспитателей.*

**Литература:**

Белая, К. Ю. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, 2007 № 2.

Болта Г.Н. Самообразование педагогов как один из факторов повышения качества работы с дошкольниками [Электронный ресурс] URL: http://festival.1september.ru/articles/417088/

Львова Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя, 2008 № 11, стр.34-38

Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением, 2007 № 1

Приказ Министерства здравоохранения и социального опыта развития РФ от 14 августа 2009г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2011 г. № 2151 г. Москва «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2011 г.

Сваталова Т. А. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов // Дошкольное воспитание, 2011 №1.

Хохлова О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя, 2010 №3, стр. 4.

**Приложение № 1**

**Индивидуальная карта самообразования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Содержание** | **Сроки** | **Форма предоставления результатов** |
| **Диагностический** | Анализ педагогической деятельности; знакомство с рекомендациями по организации самостоятельной работы; определение темы; сбор библиографии по данной теме; постановка целей и задач. |  | Форма анализа, план работы над темой. |
| **Обучающий** | Изучение психолого-педагогической, научной и методической литературы; подбор теоретического материала, практических методов; формирование научной основы будущей работы. Знакомство с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране |  | Доклад, конспект, заметки. Формирование картотеки по теме. |
| **Практический** | Адаптация теоретического материала к конкретно ситуации; апробирование на практике выбранных методов работы; мониторинг, анкетирование. Изучение литературы. |  | Заметки, доклад |
| **Внедренческий** | Создание собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал; апробация, коррекция, отслеживание результативности, рекомендации. |  | Доклад, открытые мероприятия, занятия и др. |
| **Обобщающий** | Систематизация материала по теме, обобщение, оформление в виде творческой работы (портфолио). Мониторинг, анкетирование. |  | Мониторинг, рекомендации для коллег. Выбор формы представления результатов. |

**Приложение № 2**

**Памятка по самообразованию**

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудности** | **Шаги преодоления** |
| Не могу определиться с темой самообразования | * Выделите из многообразия проблем вытекающих из результатов диагностического обследования, наблюдений за детьми, анализа работы и др. ту, которая является для вас главной и решение которой могло бы дать устойчивые положительные результаты. * Определите актуальность данной проблемы, перспективность и практическую значимость для повышения образовательного процесса. При этом опирайтесь на нормативно-правовые документы: законы, письма МО РФ, конвенции, целевые программы, а так же статистические данные |
| При подборе литературы теряюсь в ее изобилии, затрудняюсь в правильном выборе. | *Подбор литературы:*   * Просмотр и обзор оглавления, введения, резюме дает общее представление о замысле книги, делает чтение осмысленным и целенаправленным. * Ответьте на вопросы: что мне известно по данной теме? Что хотелось бы узнать, исходя из предложенного в оглавлении содержания?   *Составление плана изучения конкретной выбранной литературы*:   * Начните с изучения традиционных методик по данной проблеме. * Включите современные взгляды на проблему. * Используйте опыт работы педагогов |
| При работе с методической литературой не могу глубоко осмыслить прочитанный материал | * По мере чтения выделяйте ключевые слова, мысли, суждения. * Записывайте наиболее важные, на ваш взгляд, в собственной формулировке, используя различные приемы записи прочитанного: краткое изложение мысли, факта; обобщение собственных суждений, выделение главной мысли или выделяйте главное для себя условными символами. * Записывайте вопросы, которые возникают по мере ознакомления с источниками. * Пользуйтесь справочниками, словарями, раскрывающими основные термины и понятия |
| При изучении темы возникает ощущение, что многое не запоминается | * Составьте план или схему полученных при изучении материалов. * Представьте, «проиграйте» возможные ситуации и варианты практических действий |
| Получен обширный информационный материал | Ответьте на вопросы:  -Какие основные идеи изложены в пособии?  -Что мне известно по данной теме. |

**Приложение № 3**

**Примерный план по самообразованию**

**Тема:**

**Цель:**

**Задачи:**

**Ожидаемые результаты:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы** | **Направления работы** |
| **Теоретический** (изучение проблемы) | * Выбор и определение темы самообразования. * Планирование работы по теме самообразования. * Определение цели, задач, подбор методической литературы, работа с картотекой и видеотекой методического кабинета. * Изучение передового педагогического опыта. * Консультации с заместителем заведующего по УВР по выбранной теме. |
| **Основной - практический** | * Диагностика знаний и умений детей в данной области, выявление противоречий, нуждающихся в коррекции. * Изучение психологических особенностей развития детей дошкольного возраста. * Формирование методического комплекта (разработка перспективных планов, конспектов занятий и т.д.) * Практическое применение разработанных методических материалов (проведение занятий, бесед, праздников и развлечений). * Создание современной предметно-пространственной среды. Изготовление пособий и атрибутов, картотек и т. д. * Корректировка методических разработок по теме самообразования. |
| **Заключительный - итоговый** | * Проведение консультаций для обмена опытом. * Проведение открытой ООД. * Выставка авторских дидактических игр, сделанных в течение работы над темой (для обмена опытом). * Мастер – класс для воспитателей. * Консультация для воспитателей. * Публикации по теме самообразования. * Отчёт по теме самообразования на итоговом педсовете. |