



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
 УНИВЕРСИТЕТ»
 (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
 КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
 ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Организация методической работы как средство управления качеством
 образования в дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
 Направленность программы магистратуры
 «Управление образованием»
 Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

84 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» 04 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

[Подпись] Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-1

Чепикова Наталья Михайловна [Подпись]

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент,

заведующий кафедрой ПППО и ПМ

Корнеева Наталья Юрьевна [Подпись]

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Анализ психолого-педагогической литературы по организации методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации	10
1.2. Методическая работа в ДОО с кадрами как фактор управления качеством образования	16
1.3. Педагогические и организационные различные аспекты внедрения интерактивных форм и методов работы с педагогическими кадрами в дошкольных образовательных учреждениях как средства методической работы для улучшения качества образования.	33
Выводы по первой главе	48
ГЛАВА II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	
2.1 Использование исследования уровня профессиональной компетентности воспитателей в качестве инструмента методической работы как управления качеством образования в ДОО	50
2.2 Реализация системы работы по повышению профессиональной компетентности воспитателей по использованию метода проектов в дошкольной образовательной организации как средство методической работы управления качеством образования	59
2.3 Результаты экспериментальной работы	72
Выводы по второй главе	82
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	88
ПРИЛОЖЕНИЯ	96

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что для достижения высоких стандартов качества в работе дошкольной организации, необходимо эффективно организовать методическую работу. Она играет ключевую роль в осуществлении инновационных процессов в системе образования: разработке новых образовательных программ и учебных планов, создании учебной литературы и подготовке методической документации в соответствии с современными принципами организации образовательного процесса, основанными на требованиях ФГОС дошкольного образования. Способствовать в подготовке в настоящее время, в связи с возрождением подхода к человеку как самоценности, требуется наличие у педагога дошкольного образования высокой квалификации, активного действия и свободного мышления.

Так же способствовать педагогу в готовности к решению сложных задач в образовательной системе, в повышении своего педагогического мастерства, в овладении новым педагогическим мышлением.

Методическая работа в дошкольном учреждении считается одним из важнейших аспектов управления в данной организации и её можно рассматривать как деятельность, направленную именно на гарантированное качество образовательного процесса в дошкольном учреждении.

За последние годы мы можем, рассмотреть значительные изменения, которые произошли в системе образования Российской Федерации в последние годы, особенно после вступления в силу Федерального закона 273 «Об образовании в Российской Федерации» 1 сентября 2013 года. [43] и Приказ МОиН РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования» [44], которые существенно изменили представление сотрудников о том, как ведется образовательный процесс в дошкольной образовательной организации (ДОО).

Изучению актуальных вопросов организации методической работы в дошкольной образовательной организации

Вопросы, связанные с организацией методической работы в дошкольной образовательной организации, являются актуальными и им посвящены исследования многих современных авторов: Атемаскиной Ю.В., Богословец Л.Г., Белой К.Ю., Виноградовой Н.А., к.п.н. Войниленко Н.В., Волобуевой. Л.М., Дубровой В.П., Елжовой Н.В., Казаковой И.Н., Майер А.А., к.п.н. Молчановым С. Г., Милашевич Е.П., Пеньковой Л. А., к.п.н. Селиверстовой И.А., Фалюшиной Л.И., к.п.н. Яковлевой Г.В.

С момента вступления в силу ФГОС ДО, вся система управления дошкольным образованием и методическая работа были адаптированы к требованиям этого стандарта. [51]

Согласно словам С. Г. Молчанова, основной целью методической работы и ее результатов является повышение качества обучения (включая методы, формы, средства и приемы), что в свою очередь определит уровень образованности и социализации детей. В настоящее время нет других приоритетов, которым мы следуем. [35]

В своей структуре непрерывного образования педагогов в дошкольной образовательной организации на сегодня важнейшей составляющей является именно методическая работа в дошкольной образовательной организации.

Методическая работа в дошкольном учреждении направлена на решение конкретных задач, которые определены в программе развития и годовом плане.

Основная цель методической работы - предоставить педагогам практическую поддержку в улучшении форм, технологий и методов работы с детьми дошкольного возраста.

Современное детское образование ценит методическую службу дошкольной образовательной организации, которая постоянно разрабатывает и внедряет эффективные методы и формы работы, имеющая актуальное

содержание, которая может дать наибольший импульс творчеству педагогов в дошкольной образовательной организации.

Рассмотрев и проанализировав анализ современных педагогических практик, можно выявить разный уровень работы как дошкольных образовательных организаций в отдельных так и целом педагогических кадров.

Это все зависит от того, что в разных дошкольных образовательных организациях создается своя индивидуальная система работы с педагогами. Её структура зависит от творческой направленности, степени сплочённости педагогического коллектива, традиций, профессиональной зрелости каждого сотрудника и, вместе с тем, от направленности руководителей строить педагогический процесс и методическую работу с кадрами нетрадиционно.

В процессе разработки по структуре содержания методической работы, старший воспитатель либо методист, обязательно должен изучить именно мотивационно - ценностную составляющую каждого педагога дошкольного учреждения, выявит его уровень профессиональной компетентности, для того чтобы выбрать продуктивную, и конкретно для каждого педагога индивидуальную технологию методической поддержки образовательного маршрута для педагога и специалиста дошкольного образовательного учреждения.

Следовательно, возникают **противоречия** в образовательной практике между:

1. На современном этапе в системе образования в обществе возникает потребность в качественном повышении дошкольного образования и ограниченностью возможностей удовлетворения этого на основе традиционных подходов к организации образовательного процесса;
2. Потребность в улучшении профессиональных навыков каждого педагога ДОО и недостаточной подготовленности системы методической работы дошкольных образовательных организаций.

Проблема исследования заключается в поиске методического и теоретического обеспечения организации методической работы которое будет выступать гарантией как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации в сопровождения системы непрерывного образования педагогов в условиях современной образовательной организации.

Таким образом, недостаточная теоретическая изученность и социальная значимость данной **проблемы определили тему диссертационного исследования:** «Организация методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации».

Целью исследования является теоретически обосновать и апробировать условия содержания и организации методической работы в дошкольной образовательной организации на базе МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа.

В связи с поставленной целью были сформированы следующие исследовательские задачи:

1. Провести теоретический анализ по проблеме организации методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации.
2. Выявить, описать и апробировать условия организации методической работы как средство управления качеством образования в ДОО.
3. Практически апробировать методы интерактивного обучения для улучшения качества профессиональной деятельности педагогов ДОО.
4. Разработать и внедрить персонафицированные программы повышения квалификации педагогов и проект по вовлечению родительской общественности в систему оценки качества методической работы ДОО.

Объект исследования: повышения качества деятельности дошкольной образовательной организации посредством управления методической работой произведено на примере МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа.

Предмет исследования: организация методической работы как средство управлением качеством образования в дошкольной образовательной организации.

Методологические основы исследования состоит в том, что на проведенном анализе психолого-педагогической литературы, нами были определены ведущие понятия исследования: «инновационная деятельность», определены показатели и критерии готовности к инновационной деятельности; доказана эффективность разработанной системы и теоретическая значимость внедрения инновационных форм методической работы.

Этапы и база исследования: МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа.

Исследование осуществлялось в 2021-2023 годах в 3 этапа:

1. Констатирующий этап. Анализ педагогической и психологической литературы, реферирование литературы, подбор диагностических методик. Выявить основные трудности и противоречия в обеспечении качества дошкольного образования, а также провести анализ опыта управления качеством образования в дошкольных учреждениях.

2. Формирующий этап. Мы занимались разработкой и теоретическим обоснованием системы управления качеством дошкольного образования. Также мы разрабатывали методику опытно-экспериментального исследования и проводили апробацию отдельных элементов модели управления качеством образования в дошкольной образовательной организации. Разработка цикла мероприятий, ориентированных на развитие компетенций воспитателей и повышение их профессиональной компетентности по использованию метода проектов в ДОО.

3. **Обобщающий этап.** Мы провели опытно-экспериментальное исследование, чтобы проверить эффективность новой модели управления качеством образования в дошкольной образовательной организации. Мы вложили усилия в систематизацию, обобщение, оформление и внедрение полученных результатов исследования. Оценка эффективности по созданию организационно - педагогических условий, направленных на улучшение профессиональной подготовки педагогов дошкольного учреждения по использованию метода проектов.

Научная новизна исследования заключается в практическом применении инновационных форм методической работы и сопровождении педагогов как организованный метод предложения педагогической помощи в дошкольных образовательных учреждениях способствует удовлетворению потребностей педагогов в получении высококачественной методической поддержки для успешного решения образовательных задач в дошкольном образовательном учреждении.

Теоретическая значимость работы заключается в нормативно-правовой основы в сфере дошкольного образования, анализу и обобщение педагогической литературы, в научно – методическое сопровождение рассматривается с позиции эффективной организации методической работы как средство управлением качеством образования в дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования основных положений и выводов нашей работы при освоении (разработке и апробации) и разработке методических и управленческих подходов к организации методической работы как средство управлением качеством образования в дошкольной образовательной организации.

Методическая работа напрямую зависит от форм участия педагогов дошкольных учреждений в повышении своей профессиональной компетентности является неотъемлемым условием для их участия в инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации.

Структура магистерской диссертации состоит из введения, двух глав, выводов по 2-м главам, заключения, списка использованных источников (75), приложений.

Структура исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка (75), приложения.

Глава I. Теоретические аспекты изучения проблемы организации методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации

1.1 Анализ психолого-педагогической литературы по организации методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации

Организованная и систематическая методическая работа в управлении дошкольным учреждением играет важную роль в развитии педагогического коллектива и повышении качества образования. Система методической работы должна быть выстроена как правильная и грамотная система обучения педагогических кадров непосредственно на рабочих местах, в процессе их деятельности.

В единой системе повышения квалификации кадров в дошкольной образовательной организации важным звеном, является методическая работа, включающая в себя внутренние и внешние её формы (обучение на курсах повышения квалификации, стажировки в ВУЗах, исследовательской и участие в научно-методической работе).

Методическая работа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации педагогов. [5]

Она основывается на научных достижениях, анализе конкретных проблем, с которыми сталкиваются педагоги, и передовом опыте. Методическая работа направлена на всестороннее развитие и повышение мастерства педагогов, а также на развитие и обогащение их творческого потенциала. В результате этих мероприятий достигаются оптимальные результаты в обучении, развитии и воспитании.

Методическая работа по мнению М.М. Поташника охватывает все аспекты образовательного процесса и основывается на последних научных достижениях, анализе конкретных проблем, с которыми сталкиваются

педагоги, и передовом опыте. Она включает в себя комплекс мероприятий, которые направлены на всестороннее развитие и повышение мастерства учителей, а также на развитие и расширение их творческого потенциала. В результате такой работы достигаются оптимальные результаты в обучении, развитии и воспитании обучающихся. [47]

Опираясь на исследования Ю.К. Бабанского, методическая работа в дошкольной образовательной организации является неотъемлемой частью профессионально-педагогической (управленческой) деятельности. В рамках этой деятельности осуществляется экспертиза, освоение и разработка теоретических продуктов, которые обеспечивают педагогические и управленческие действия. [4]

Ю.К. Бабанского утверждал что, именно основным направлением методической работы должно быть формирование единого коллектива, объединенного общими целями и стремлением к созданию уникальной модели дошкольного образования. Он также подчеркивал важность внедрения новейших научных исследований и передового педагогического опыта в работу педагогического коллектива для образования детей дошкольного возраста. [4]

В работе В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник и Т.И. Шамова рассматривается методическая деятельность в дошкольной образовательной организации как важный компонент управленческой системы. Они подчеркивают необходимость определения общей цели, задач, функций, форм и методов работы в данной сфере. [12, 28,47, 75]

Согласно авторам, система методической работы предоставляет руководителю и педагогическому коллективу право на выбор индивидуального пути развития и профессионального роста. Кроме того, она обеспечивает методическую поддержку, ориентированную на личность, и помощь в осуществлении традиционных и инновационных моделей организации педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях.

Взгляды Л.П. Ильенко и А.М. Моисеева также указывают на то, что методическая работа представляет собой целостную систему, основанную на передовом педагогическом опыте и научных достижениях. Эта система включает в себя анализ учебно-воспитательного процесса, различные действия и мероприятия, взаимосвязанные меры, направленные на повышение квалификации и индивидуального профессионального роста педагога, а также на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Основная цель методической работы заключается в достижении оптимального уровня образования, совершенствовании учебно-воспитательного процесса и воспитании и развитии детей дошкольного возраста. [27,39]

Согласно А.М. Моисееву, методическая деятельность является ключевым элементом в общегосударственной системе повышения квалификации педагогов в рамках непрерывного образования. [39]

В педагогической энциклопедии методическая работа описывается как активность, направленная на освоение наиболее эффективных методов и подходов к обучению и воспитанию учащихся; деятельность, направленная на повышение профессиональной компетентности педагога в организации и реализации образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и распространение современного педагогического опыта.

Методическая работа в дошкольном образовании, по словам Т.Н. Макаровой, осуществляется через управленческие мероприятия, направленные на обеспечение образовательного процесса. Она представляет собой комплекс действий, проводимых руководителем и педагогами учреждения для овладения методами учебно-воспитательной работы и их творческого применения в практике образовательной деятельности. Она также включает в себя поиск новых эффективных методов и форм организации образовательного процесса. [33]

К.Ю. Белая рассматривает методическую работу в современных дошкольных образовательных организациях как целостную систему взаимосвязанных мер, основанную на последних достижениях науки и передовом педагогическом опыте. Она направлена на несколько основных целей, включая повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, а также повышение эффективности учебно-воспитательного процесса и его качества. [8]

В работах Л.И. Фалюшиной содержится важное определение понятия «методическая работа». Согласно ее трактовке, это система внутренней организационной педагогической и управленческой деятельности администрации и коллектива образовательного учреждения, направленная на постоянное совершенствование педагогической квалификации и профессионального мастерства учителя с целью улучшения качества учебно-воспитательного процесса. [68]

Изучив авторов психолого-педагогической литературы, мы приходим к выводу, что методическая работа в дошкольной образовательной организации является единой системой, которая направлена на освоение передового педагогического опыта и достижений науки. Она включает в себя мероприятия, действия и инициативы, направленные на улучшение воспитательно-образовательного процесса, развитие и воспитание детей дошкольного возраста, достижение определенного уровня образования и повышение профессионального роста педагогических кадров дошкольной образовательной организации.

При формулировке задач методической работы в дошкольной образовательной организации, важно учитывать все эти функции и задачи, чтобы она была максимально эффективной и полноценной. По Изучению системного анализа содержания деятельности, социально-целевых установок, особенностей процессов функционирования и структуры и развития методической работы, нами имеет место сгруппировать и

вычленив функции, которые ей присущи объективно, включают программно-целевые, процессуально - технологические и социально-психологические. Программно-целевые функции включают восстановительные, компенсаторные, прогностические, коррекционные и развивающие функции. Рассмотрение данной функции представляет собой выделение группы принципиальных целевых установок, которые определяются общественными потребностями в результативности качества и эффективности труда педагогического коллектива на определенном этапе социально-экономического развития страны.

Призвание методической работы, которая проводится в дошкольной образовательной организации, должна побуждать пополнять и развивать навыки и знания педагогов, углублять и расширять их, чтобы восстановить утраченные, корректировать имеющиеся и осваивать новые, необходимые для успешной реализации учебно-воспитательного процесса. Все эти функции должны быть учтены в содержании, методах и формах организации профессионального развития педагогического коллектива.

Существуют различные функции в группе процессуально - технологических, такие как моделирование, диагностика, организация, контроль и координация, а также информационно-аналитическая.

В процессе повышения уровня профессионализма педагогических кадров, эти функции играют двоякую роль. С одной стороны, они являются целями и задачами, связанными с моделированием, диагностикой, организацией и развитием методической работы. С другой стороны, они являются динамической основой и необходимым условием для этих целей и задач.

При логическом выявлении функций процессуально - технологического непрерывного повышения квалификации педагогических кадров, используются основные этапы управленческого цикла и закономерности управления системами.

При рассмотрении социально - психологические функции можно выделить следующее, что они несут: адаптационную, ориентационную, мотивационную, стимулирующую, а также креативная функция. Они развивают способность к самоопределению педагогических кадров в профессиональных ориентирах, созданию благоприятного микроклимата в коллективе, повышению их мотивации, способствуют для благоприятных условий по формированию творчества и мастерства индивидуально каждого члена педагогического сообщества. [9]

Исходя из выше изложенного мы можем, сделать следующий вывод что, большинство считает авторов, что методическая работа в понимании методическая работа в дошкольной образовательной организации – мы можем рассмотреть её как единую систему, которая направленная на освоение передовой педагогический опыт, основанный на взаимосвязи различных мер и достижений в науке, мероприятиях и действиях, направленных на улучшение воспитательно-образовательного процесса, развитие и воспитание детей дошкольного возраста, достижение определенного уровня образования и продвижение в профессиональной сфере педагогических специалистов дошкольной образовательного организации.

1.2. Методическая работа в ДОО с кадрами как фактор управления качеством образования

После изучения педагогической практики, мы можем проанализировать современную литературу, где представлены разные точки зрения на определение целостности компонентов методической работы как ее деятельности.

Согласно Л.И. Ильенко, в методической работе дошкольного образовательного учреждения необходимо наличие таких компонентов, как: цель, задачи, организационные формы, содержание, средства, методы, условия для развития педагогических кадров, и повышение педагогической результативности. Все эти компоненты должны быть использованы и функционировать в структуре методической работы при определенных условиях для достижения результативности. [27]

Л.И. Ильенко анализирует основные элементы методической работы, однако не углубляется в конкретные методы и содержание, применяемые в дошкольной образовательной организации.

Функции методической работы у Л.М. Волобуевой представлены систематично и содержательно. Автор предлагает следующие направления для этих функций:

1. Информационная функция: сосредоточена на подборе и обработке информации по вопросам методической работы учреждения. Она также включает создание базы данных по актуальным вопросам деятельности в дошкольной образовательной организации.
2. Аналитическая функция: направлена на изучение фактического состояния методической работы и обоснование использования методов, средств и воздействий для достижения целей. Ее задачей является объективная оценка полученных результатов и формирование значимых механизмов для модернизации методической работы.

3. Планово-прогностическая функция: фокусируется на значимости деятельности методической работы в дошкольной образовательной организации. Она включает выбор идеальных целей, разработку планов для их достижения и реализацию в реальной практике.
4. Проектировочная функция: направлена на разработку содержания и создание различных проектов деятельности в дошкольной образовательной организации.
5. Важно, чтобы организационно-координационная работа учитывала конкретную ситуацию в детском дошкольном учреждении на основе проблемно-ориентированного анализа. Она должна обеспечивать возможность каждому педагогу повысить свою профессиональную компетенцию и создавать условия для постоянного обновления методических и теоретических знаний.
6. Необходимо создать условия для повышения профессионального мастерства и обмена передовым педагогическим и методическим опытом.
7. Важная задача методической работы – просветительская функция, которая направлена на развитие профессиональной компетенции педагога в осуществлении воспитательно-образовательного процесса. Она помогает педагогу освоить актуальные педагогические знания и технологии, развивает его общую эрудицию, а также необходимые качества личности.
8. Контрольно-диагностическая работа играет особую роль в методической работе и относится к педагогам. Организация контроля позволяет оценить соответствие функционирования и развития методической деятельности в дошкольном учреждении.
9. Методическая работа должна быть ориентирована на соответствие нормативным требованиям к продуктивной и обучающей деятельности детей и педагогов. [19]

Дошкольное образование представляет собой первый этап в общей педагогической системе. Оно является государственным общественным институтом, созданным обществом через дошкольные образовательные организации (ДОО) для достижения определенных целей и выполнения социального заказа. Согласно Закону РФ "Об образовании", ДОО существует с целью поддержки семьи в воспитании детей дошкольного возраста, обеспечения их физического и психического здоровья, а также развития их индивидуальных способностей. [43;44]

За последние годы во всей системе дошкольного образования Российской Федерации происходят значительные изменения. В дошкольном образовании происходит развитие системы, в которой определены эффективность осуществления в ней внедрением и управления в практику дошкольной образовательной организации современных достижений в области управления образованием в целом в научно - педагогической сфере..

Система управления в ДОО имеет направленность на основной педагогический результат, который предполагает представление новой концепции информационного обеспечения, которая фокусируется на мотивационно - целевой ориентации руководителей ДОО, так же содействует в педагогическом анализе, организации, планированию, контролю и регулированию всей работы дошкольного образовательного учреждения.

Следовательно, в современных условиях качество образования становится ключевым фактором конкурентоспособности для дошкольных образовательных организаций, как отдельных учебных заведений, так и национальных систем образования в целостном рассмотрении.

Повышение и обеспечение качества определяется как значимая позиция значительных и важных позиций в реформировании образовательной системы, оно основывается одновременно на критерии эффективности принимаемых мер и целью их проведения. Постоянное повышение требований к современным воспитанникам дошкольного

учреждения, в особенности к их способностям, компетенциям, общей культуре, в физическом и духовном здоровье, возникает необходимость поднять вопрос об актуальности оценки качества образования.

При рассмотрении понятия качества в философском аспекте то, оно выступает концепция определенности предмета или явления проявляется через характерные черты, свойства и особенности, которые выделяют его среди других. Раскрытие этой концепции дополняется философской категорией «количество», которая включает в себя две стороны: экстенсивное (внешнее количество качества) и интенсивное (внутреннее количество качества).

Сделанный акцент на качественные факторы или количественные, то определяется развитие, если на первостепенность качественных показателей или количественных, то определяется прогресс и перспективы развития данного объекта.

Выявленная проблема, связанная с качеством дошкольного образования на данном этапе как развитие системы образования, которая определяет дальнейшее наличие, свертывание или развитие всей системы государственного сопровождения детей дошкольного возраста. Основным ориентиром в качестве, выступает в настоящее время существует необходимость в определении качественном дошкольном образовании, которое обеспечивает удовлетворение потребностей семьи и ребенка в услугах предоставляемых дошкольным образовательным учреждением, комфортное пребывание ребенка дошкольного возраста в ДООУ, сохранность и произведение необходимой коррекции здоровья ребенка, право на выбор образовательной программы и соответствующего научно-методического обеспечения для дошкольного образовательного учреждения.

Весьма актуальной является рассмотрение и изучение проблемы качества образования на современном этапе при реформировании системы образования.

Использование здоровьесберегающих образовательных технологий становится первым условием, которое позволяет выстраивать деятельность обучения и воспитания детей дошкольного возраста так, чтобы обучающийся усвоить культуру человечества, не перегружая их умственно и физически для данного возраста.

Вторым требованием является обеспечение высокого уровня качества образовательных программ в дошкольных образовательных организациях и их методического обеспечения. Содержание этих программ должно способствовать организации воспитательно-образовательного процесса в соответствии с уровнем развития общества, не перегружая при этом педагогов, обучающихся, так же отвечать современными требованиями в области образования.

Третьим условием выступает, обогащение предметно - пространственной среды в дошкольном учреждении, в наполнении которой предоставляется каждому воспитаннику возможность для саморазвития.

Сегодняшний день при рассмотрении и принятии решений по выявлению проблемы качества образования в дошкольной образовательной организации, рассматривается два направления, которые могут дать эффективную оценку образовательных систем на решительный новый уровень.

С развитием количественного анализа связано первое направление, оно основывается согласно информации, полученной из государственного обязательного статистического наблюдения, анализа результатов социологических исследований и оценки внешних образовательных достижений. Это разрешает перейти от мнений и суждений к основе обоснованного сравнительного анализа, мы можем предсказать и выявить зависимости между различными факторами, которые влияют на результативность образовательных систем.

В последнее время наблюдается изменение акцентов в оценке образования, с фокуса на процесс переходящего на результат, основано

второе направление. Определение индивидуальных характеристик образовательных услуг показало, что разнообразные образовательные программы и новые технологии могут достичь схожих результатов в образовании.

Воспитательно - образовательный процесс в управление качеством представляются все уровни системы дошкольного образования активно занимаются управлением, и это является их главной задачей.

Свои особенности в управлении качеством имеет процесс обучения и воспитания в системе дошкольного образования.

Понятие образование рассматривается - как передавать важную информацию, которая имеет значение для общества, молодому поколению.

В дошкольной образовательной организации процесс осуществляется при обучении детей дошкольного возраста на непосредственно образовательной деятельности, прогулках, совместной деятельности, в игре, наблюдениях, экспериментировании, совместных мероприятиях с родителями дошкольников и т. д.

Особое внимание уделяется не именно педагогической деятельности в дошкольном учреждении, а вопросу по управлению, под которым раскрывается значимость деятельности деятельность руководителя дошкольного учреждения, которая направлена на модернизацию всего педагогического процесса [11].

Восприятие концепции «качество образовательного процесса» различается в зависимости от контекста:

1. С точки зрения детей, это означает, что обучение должно быть интересным и занимательным, основанное на игровой форме.
2. С точки зрения родителей, это означает эффективное воспитание, развитие и обучение детей в соответствии с образовательными программами, обеспечение их физического и психического здоровья, поддержка интереса детей к обучению и предоставление им знаний,

навыков и умений, необходимых для успешного поступления в школу и будущего благополучного развития.

3. Для педагогов, важно достичь высоких результатов в обучении, развитии здоровья и индивидуальном прогрессе их учеников, чтобы подготовить победителей различных соревнований и показов на разных уровнях. Также важно получить высокую оценку своей педагогической работы от руководителя ДОО и родителей.
4. Для руководителя ДОО важно:
 - а. достичь результативности в педагогической работе воспитателей и развить дошкольную образовательную организацию как управленческую структуру;
 - б. получить высокую оценку качества педагогической работы и ДОО от детей и родителей;
 - в. достичь высоких результатов в обучении, развитии здоровья и индивидуальном прогрессе воспитанников ДОО;
 - г. получить высокую оценку и эффективность своей работы и работы ДОО со стороны управляющих органов образования.

5. В контексте управления в дошкольном учреждении, это улучшение устойчивости управляемой подсистемы и повышение эффективности ее функционирования и конкурентоспособность дошкольной образовательной организации.

Качество управления воспитательно - образовательного процесса, является основным объектом управленческой деятельности на всех этапах системы в дошкольной образовательной организации.

В дошкольном учебном заведении методическая работа представляет собой комплексные меры и действия, основанные на передовом педагогическом опыте и достижениях науки. Ее целью является всестороннее личностное развитие каждого педагога, повышение его профессионального мастерства и квалификации. Методическая работа также направлена на развитие творческого потенциала педагога и модернизацию

образовательного процесса, чтобы соответствовать современным требованиям. Главной целью является достижение высоких результатов в развитии и образовании детей в дошкольном учебном заведении.

Основная цель методической работы в дошкольном учреждении заключается в постоянном улучшении профессионального уровня педагогов и всего педагогического коллектива.

Ключевой задачей методической работы является своевременная поддержка педагогов в их стремлении к совершенствованию педагогического мастерства как синтеза профессиональных умений, знаний и навыков, существенных, для свойств и качеств личности современного педагога.

Следовательно, методическая работа значительно имеет влияние на эффективность и качество воспитания и обучения, на итоговый результат деятельности детского сада, что дает нам возможность правомерно рассматривать ее как многозначительный фактор в управлении современной ДОО.

Для дошкольной образовательной организации весьма значительным выстраивается постановка вопроса именно об эффективности и качестве методической работы. Результативность в методической работе рассматривается в соответствии с уровнем культуры, образования и развития детей, а также с динамикой обобщенных результатов всего педагогического процесса в детском учреждении, можно наблюдать изменения в уровне этих показателей.

Для оценки эффективности методической работы в дошкольных образовательных организациях используются следующие основные критерии оптимальности:

1. Результативность: она проявляется в достижении высоких результатов в образовании, развитии и воспитании воспитанников. Достижение этих результатов должно быть максимально возможным или приближаться к этому уровню.

2. Рациональное использование времени и рентабельность методической работы: они связаны с оптимизацией процесса повышения педагогического мастерства, воспитания и обучения воспитанников. Это должно происходить при минимальных затратах усилий и времени со стороны педагогов на самообразование и методическую работу. При этом необходимо избегать нагрузки педагогов сверхурочными занятиями. Профессиональный подход к организации методической работы стимулируется наличием этого критерия.
3. Если в коллективе педагогов наблюдается улучшение их творческой активности и психологического микроклимата, а также если они довольны результатами и процессом своей работы, то можно считать, что рост удовлетворенности педагогов своей деятельностью.

Особую значимость на современном этапе приобрела методическая работа в ДОО. Непосредственно она зависит от квалификации педагога, образовательного уровня, от профессионализма педагогов зависит решение важных задач, стоящих перед дошкольным учреждением. В методической работе сегодня приоритетным направлением является развитие педагогического потенциала.

Развивать его - это значит активизировать мотивационный процесс у педагога к трудовой деятельности, внедрять научную организацию трудовой деятельности в практику работы педагога, создавать комфортный психологический настрой на рабочем месте педагога, помогать педагогу достигать поставленной цели и задач, так же учить грамотно оценивать личные успехи заключаются в способности выявлять проблемы и находить эффективные пути их разрешения.

Чтобы данная деятельность успешно осуществлялась нужна адресная Проведение анализа педагогического опыта коллектива в общем плане и индивидуальная, элементов положительного, отрицательного и опережающего характера.

Для того чтобы достичь от методической работы эффективности необходимо целенаправленное выявление данных элементов.

Переподготовка и подготовка педагогических кадров соответственно несёт собой опережающий характер, целенаправленной и систематической, иметь индивидуальное развитие для каждого педагога, учитывая меру его индивидуальной инициативы и ответственности. Отсюда появляются принципы непрерывного образования: мобильность, бесконечность, целостность, проблемность, открытость.

Процесс Управления качеством образования, его именно процесс прежде всего рассматривается как организованное особое управление и направленное на результативность конкретных определенных, заранее предусмотренных с вероятной степенью точности результатов образования [26].

Функции включающие в себя управление качеством образования, такие как, прогнозирование, целеполагание, организация, проектирование, контроль, транслирование разработанного материала, которые который является основой организации деятельности дошкольного учреждения.

В дошкольной образовательной организации главной целью её развития в стремление к обеспечению оптимального личностного развития каждого воспитанника предполагает создание соответствующих условий, что является важной задачей в области управления качеством образования.

Согласно современным тенденциям в педагогической методологии, следует отметить, что основной принцип организации педагогического процесса заключается в применении полусубъектного, культурологического, комплексного, системно-структурного и средового подходов деятельностного, формированию эффективной работы с педагогическими кадрами, в преобразовании всей системы управления дошкольной образовательной организации, в актуальном и качественном оценке результатов деятельности ДОО, в развитии взаимодействия с семьей, окружающей общественностью, школой, в улучшении материально -

технической базы, в эффективном единении основного и дополнительного образования в дошкольной образовательной организации.

Улучшение педагогического процесса является неотъемлемым условием управления качеством образования, которое осуществляется в следствии работы по следующим направлениям: организация образовательного пространства, обновление содержания образования. [26].

Управление в дошкольной образовательной организации должно соединять в контексте организации образовательного пространства.

Управление дошкольной образовательной организации - особая деятельность, в которой ее содержание посредством организации, планирования, контроля и руководства гарантируют создание условий для сотрудничества воспитанников, педагогического коллектива, родители и законные представители, персонала по обслуживанию дошкольного учреждения в целях развития образовательного учреждения и образовательных целей. [16]

Необходимо обратить внимание на то, что внедрение новаторских программ для развития детей дошкольного возраста, а также их оптимальное сочетание с технологиями, способствуют полноценному развитию личности у детей дошкольного возраста и региональными программами.

Работа Дошкольная образовательная организация выстраивает свою работу в прогрессивном режиме предусматривает регулярное совершенствование методов и содержания обучения, воспитания, образования детей дошкольного возраста; повышение квалификации коллектива, формирование психолого - педагогического просветительства родителей.

В последнее годы педагогическая новизна рассматривает распространение и внедрение передового опыта стали разбираться как виды инновационных процессов. Существенное место выделяется освоению классификации нововведений, жизненного цикла инновационных, возникает вопрос о необходимости обновления нормативно-правового обеспечения для

поддержки инноваций в области педагогики и поиска новых источников идей для инновационного образования.

Внедрение нового подхода в педагогическую практику является педагогической инновацией, она рассматривает трансформации в технологии и содержании воспитания и обучения, являющийся целью эффективности их повышения.

В сфере педагогики, инновация представляет собой новое и оригинальное внедрение в учебный процесс, внедрение новообразований в целях, как и содержаниях, подходах и форматах воспитания и обучения, педагог и воспитанники сотрудничают вместе для достижения общих целей.

В образовании инновационные процессы считается целостной составляющей социального прогресса является основное требование на современном этапе.

Инновационный процесс становится как единая деятельность по освоению, созданию, распространению и использованию новшеств.

Инновационные процессы в дошкольном образовании рассматриваются в понятии целостности двух важных проблем в современной педагогике – первым выступает проблематичное реализация практического применения достижений психолого-педагогической науки проблемы изучения, второе рассматривается как распространения и обобщения передового педагогического опыта.

Следовательно, центральное место в образовательной деятельности занимает учебно - воспитательный процесс его рассматривают как прогрессивный, в цели которого содержатся в представлении воспитанникам дошкольного учреждения новых знаний, в выработывании новых свойств личности.

Качество образования представляет собой комплекс трех аспектов: эффективность образовательной деятельности, качество воспитательного и образовательного процесса, а также достижение конечных результатов.

Достижение успешной в работе дошкольной образовательной организации зависит от эффективной методической работы с педагогами.

Она играет важную роль в управлении такими учреждениями, поскольку способствует развитию личности педагога и его творческой активности. Различные методы и подходы направлены на повышение профессионализма и квалификации педагогов.

Рассмотрим следующие ориентиры, на которых выстраивается методическая работа в дошкольной образовательной организации:

1. Мотивационно - целевое;
2. Информационно - аналитическое;
3. Организационно - исполнительское;
4. Планово - прогностическое;
5. Регулятивно - коррекционное;
6. Контрольно - диагностическое.

Ориентирование в методической работе согласованны друг с другом уровень мастерства педагогов и повышение теоретического уровня взаимосвязаны и оказывают влияние на эффективность педагогического процесса. Кроме того, улучшение качества образования в дошкольной образовательной организации также способствует усвоению знаний.

Ориентация на информационно-аналитический подход является ключевой для решения различных педагогических задач и успешной организации методической работы. Важно быть владельцем информации о состоянии работы в дошкольном учреждении, анализировать новые течения в психологии и педагогике дошкольного образования, быть знакомым с последними технологиями и программами. Кроме того, необходимо учесть уровень развития профессиональной компетенции педагогов. В каждом дошкольном учреждении существует система базы данных о педагогических кадрах, где учитывается стаж педагога, его уровень образования, квалификационная категория и другие важные данные.

При построении работы по взаимодействию педагогами является оценка их профессиональной компетентности и определение дальнейших направлений развития. Важным элементом этого процесса является организация повышения квалификации педагогов в дошкольном учреждении. Для этого разрабатывается план на следующий учебный год, который включает различные формы обучения и определяет сроки проведения курсов. Таким образом, мы стремимся обеспечить непрерывное профессиональное развитие наших педагогов.

Оценка эффективности, либо аттестация педагогических кадров – является определение соответствующего уровня профессиональной компетентности педагогов к их требованиям квалификации и квалификационной категории.

В дошкольной образовательной организации педагогические кадры своевременно и регулярно принимают участие в переподготовке на курсах повышения квалификации.

Для роста уровня профессиональной компетенции и самообразования педагогических кадров в вопросе обучения и воспитания детей дошкольного возраста имеется и непрерывно обогащается библиотека специальной психолого – педагогической литературы.

Регулярно в течение каждого учебного года получение периодических изданий оформляется ежегодная подписка таких как:

1. «Дошкольная педагогика»;
2. «Дошкольное воспитание»;
3. «Обучение и воспитание детей с нарушениями развития»;
4. «Обруч» (и многие другие).

Вследствие внедрения информационных технологий в образовательной среде, ознакомление с увлекательной и новыми сведениями происходит через интернет. Анализ современной литературы выполняется в виде информационных консультаций, педагогических чтений, устных

журналов, на которых в течение учебного года выступает каждый педагог, знакомя коллег с интересными статьями.

В ДОО реализуется не только информационная база о педагогических работниках, но и информационная база сведений обо всех семьях воспитанников детского сада – которая называется социальный паспорт семьи.

Для организации работы с родителями воспитанников, педагог должен знать состав семьи воспитанника, адрес регистрации и фактический проживания ребенка и его семьи, так же кт из родителей отвечает за обучение и воспитание.

Такая информационная база данных содержит в себя данные детали: фамилия, имя, отчество родителей и законных представителей, образование, возраст, социальный статус, национальность, должность, место работы, количество детей, условия проживания и т. д.

За последние годы в дошкольной образовательной организации сформировались установленная система сотрудничества с организациями:

1. Художественная школа;
2. Музыкальная школа;
3. Центр детского творчества;
4. Городская центральная библиотека;
5. Детская библиотека;
6. Физкультурные оздоровительные комплексы «Зенит» и «Авангард»;
7. Краеведческий музей г. Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа;
8. МОУ СОШ №12 г.Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа.

Дошкольное учреждение одновременно с руководителями вышеперечисленных дополнительных образований, ежегодно в начале учебного года заключаются соглашения о сотрудничестве между

дошкольного образовательного учреждения и учреждениями дополнительного образования и развития детей. Администрация и педагоги дошкольной образовательной организации в сентябре 2023 года прошли курсы повышения квалификации по теме «Современный образовательный менеджмент».

Принцип государственно-общественного управления реализации ФГОС дошкольного образования». Значительные изменения в сфере дошкольного образования, реализация принципа государственно-общественного характера управления реализацией ФГОС дошкольного образования, основной образовательной программы ДОО выдвигает на первый план задачу проектирования эффективной модели включения государственно-общественного управления в систему управления ДОО.

Первостепенным принципом правового регулирования отношений в сфере образования и государственной политики является демократический, государственно - общественный характер управления образованием, обеспечение права работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) на участие в управлении детского сада.

Исходя из поставленной цели, нами определены и сформулированы задачи государственно-общественного управления в дошкольном учреждении:

1. Исполнение согласно Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» прав работников МАДОУ «Лукоморье» и родителей воспитанников, либо их законных представителей на участие в управлении ДОО;
2. Удовлетворенность в образовательных потребностях и интересах всех представителей образовательных отношений.

Решение данных задач проектируется в новой Программе развития ДОО (в приоритетных направлениях развития, где уточняются позиции соуправления и самоуправления: уточнение полномочий членов Совета образовательного учреждения, совершенствование деятельности

инновационных структурных подразделений педагогов: творческих групп по образовательным областям ФГОС ДО, Совета педагогов методического кабинета; создание нового объединения молодых педагогов.

В МАДОУ «Лукоморье» действует Совет образовательного учреждения, в состав которого входят представители родительской общественности и некоммерческих организаций.

Использование потенциала государственно-общественного управления позволит обеспечить качество дошкольного образования в ДОО в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Следовательно, мы можем сформулировать следующий вывод, о том, что сформированный интегрированный, систематический и организованный процесс работы который направлен на постоянное совершенствование качества в образовании, является эффективным в системе управления качеством образования в дошкольной образовательной организации.

В заключение следует добавить и отметить, что без профессионального управления и безупречной системы педагогической работы не будет благоприятного воздействия ни от финансирования, ни от модифицированной техники, ни от плодотворной работы педагогического коллектива в целом.

1.3. Педагогические и организационные различные аспекты внедрения интерактивных форм и методов работы с педагогическими кадрами в дошкольных образовательных учреждениях как средства методической работы для улучшения качества образования.

На данном современном этапе руководства в системе современного образования часто возникает наиболее важный вопрос у руководителей данной системы, как правильно добиться в каждом педагоге дошкольного учреждения его активности, полной увлеченности в образовательном процессе. Становится важным вопросом у руководителя как искоренить пассивность педагогов, и как перестроить от репродуктивной деятельности и мотивировать их к исследовательской деятельности. К развитию способности рефлексировать в процессе новообразований и изучения известной информации.

В развитии творческих способностей педагога играет большую роль интерактивные формы и методы, нетрадиционные работы с педагогами. В основе методической инновации стоит применение интерактивных методов обучения.

Следовательно, мы считаем необходимым в нашем исследовании, провести анализ самого понятия.

Термин «интерактив» происходит от английского слова «interact», где «inter» означает «взаимный», а «act»- «действовать».

Интерактивность означает быть в состоянии активного диалога или способность взаимодействовать, диалога кем-либо или с чем-либо. Появляется возможность сделать следующие выводы о том, что интерактивное обучение – и есть, первоначально, диалоговое обучение, в процессе которого реализуется взаимодействие обучающегося и обучаемого.

Интерактивное обучение, прежде всего это особая форма формирования разных видов деятельности. В ней рассмотрены конкретный план действий и вероятные цели работы.

Формирование комфортных условий, является из одной такой целью для обучения, при которой педагог либо обучаемый, свою интеллектуальную успешность, ощущает свою состоятельность, что является необходимым продуктивного и эффективного выстраивания в процессе обучения. [48]

Процесс взаимодействия организован так, что фактически все участники становятся вовлеченными в процесс обсуждения и познания. Предоставляется возможность рефлексировать и понимать касательно того, что они понимают, знают, мыслят.

В данном процессе совместная деятельность обозначает, что каждый участвующий преподносит свой индивидуальный вклад, различными способами деятельности, имеется возможность в обмене знаний, собственными представлениями, так же обсудить и воспринять другое мнения коллег. Этот процесс происходит в атмосфере взаимной поддержки и доброжелательности, что предоставляет возможность не только получения новых знания по интересующей проблеме, но и совершенствует саму педагогическую деятельность и переносит на более высокие формы формирования партнерских отношений и взаимодействие.

Важным аспектом развития диалогового общения является его организация и стимулирование интерактивной деятельности. Это позволяет участникам вступить в совместную деятельность, взаимодействовать и принимать общие, но значимые для каждого решения. В интерактивном обучении исключается доминирование одного выступающего или мнения. [57]

При процессе общения между педагогами в ходе диалога сформировывается мастерство критического мышления, умения рассуждать,

владение решением на основе изучения представленной информации, мы обнаружили, что возникают ряд проблем, которые противоречат друг другу противоречивых проблем на основе анализа услышанного обстоятельства и полученной информации. Педагоги совершенствуются в умении анализировать альтернативные мнения, грамотно транслировать свои мысли, принимать обдуманное решение, профессиональное общение с коллегами, участие в дискуссиях.

При таком формировании работы очень значимо становится для педагога, не только выразить свое мнение, взгляд, верное оценивание, а так же выслушав основательный аргумент коллег, формирование своей точки зрения или значительно меняя ее. Педагоги развивают в себе уважение к мнению других людей, навык внимательного прослушивания и способность делать обоснованное заключение и вывод.

В связи с этим при проведении городских профессиональных объединениях организовываются различные формы работы, такие как: подгрупповые, индивидуальные, применяются ролевые игры, парные, анализируются информация и документы из различных источников.[57]

Рассмотрим перечень интерактивных форм обучения:

1. «Большой круг» - является незамысловатой формой группового взаимодействия, данная форма протекает в три этапа.

На первом этапе процесса педагоги собираются вокруг и сидят в кругу. Ведущий ставит перед ними проблему, которую нужно решить.

На втором этапе каждый участник имеет ограниченное время (не более 10 минут) для записи своего предложения по решению проблемы на отдельном листе бумаги.

На третьем этапе каждый педагог по очереди, в порядке по часовой стрелке, высказывает свое мнение по решению проблемы, а остальные педагоги только слушают, без критики. Затем проходит голосование по каждому предложению, чтобы определить, будет ли оно включено в общее

решение, которое принимается коллективом. Все принятые решения фиксируются и вносятся в протокол.

Использование метода «Большой круг» рекомендуется в случае, когда можно мгновенно определить способ решения проблемы или ее составляющих. Этот метод может быть полезен при разработке инструкций, локальных или нормативно-правовых актов, положений.

2. «Аквариум» - является формой диалога, в которой педагогам предлагается обсудить проблему «перед всем коллективом в целом». Выбор педагогов состоит в том, что кто именно будет проводить диалог на интересующую тему. В некоторых случаях проводят несколько желающих, это не запрещено. В роли зрителей выступают все остальные. По этому – «аквариум».

3. «Круглый стол» - осуществляется с целью сбора общественного взгляда и выявления позиций участников по обсуждаемой проблеме. Всегда в ходе мероприятия рассматриваются 1-3 вопроса, связанные с данной проблемой. Важным аспектом проведения «Круглого стола» является организация помещения. Рекомендуется разместить столы по всей комнате. Могут быть приглашены заведующий, руководители, методисты, специалисты, студенты и другие лица. Вопросы обсуждаются по отдельности в ходе «Круглого стола». Важно предоставить возможность высказаться педагогам, имеющим опыт работы по данной проблеме. Администратор подытоживает и умозаключения индивидуально на каждое поставленный вопрос. В заключение мероприятия администратор определяет общее коллективное мнение, с наличием дополнения, замечания и поправки.

4. «Деловая игра» - становится результативна когда, когда у педагогов обладают достаточными представлениями о проблеме, которая прослеживается в ходе игры.

Для продуктивной деловой игры необходимо предварительно провести обширную подготовительную работу, чтобы педагоги получили необходимые знания. Эти знания могут быть получены путем использования

различных методов, форм и средств, таких как тематические выставки, наглядная агитация, беседы, обсуждения, консультации. Если предварительная подготовка не была выполнена, то можно рассмотреть возможность включения деловой игры в программу мероприятия, которое направлено на закрепление полученных знаний по рассматриваемой проблеме.

Карточки с вопросами или несколько педагогических ситуаций по проблеме готовят заранее.

Для создания команд участников деловой игры, руководитель может запросить расстановку столов таким образом, чтобы каждая команда состояла из 4-5 человек. Педагоги имеют свободу выбора при выборе мест за столами, что определит команды участников игры. Эксперты-судьи являются высококвалифицированными педагогами, обладающими глубокими знаниями в предлагаемой проблематике.

Изначально происходит выбор капитана, затем передача карточек каждой команде проводится, после чего капитан, работая над заданием, представляет команда свое коллективное решение.

Командам предоставляется заданное время для подготовки своего решения. Для подготовки решения каждой команде дается определенное время, после чего капитан каждой команды поочередно зачитывает ответ. Определение порядка ответов проходит через жеребьевку среди капитанов команд. Каждая группа получит как минимум три дополнения к ответившей группе, и один стимулирующий балл который будет включен в общий балл. По окончании игры формируется команда-победитель и определяется команда, давшая наилучший ответ.

Существуют следующие виды деловой игры:

- стимуляторы творческого мышления, где участники развивают свою креативности и способность находить нестандартные решения;

- командо образующие игры, которые способствуют объединению группы в единую команду и развитию сотрудничества;
- игры на развитие лидерских качеств, где участники могут освоить навыки лидерства и управления группой;
- на развитие эмоционального интеллекта, которые помогают участникам развить эмоциональную осведомленность, умение управлять эмоциями и эмпатию;
- игры на развитие навыков презентации и публичных выступлений, где участники могут практиковать свои навыки выступления перед аудиторией;
- игры на развитие навыков работы в команде и управления конфликтами, где участники учатся эффективно работать в группе и разрешать конфликты.

Главная цель данной игры заключается в создании живого моделирования образовательно-воспитательного процесса, развитии конкретных практических навыков у педагогов, обеспечении более эффективной адаптации к обновлению содержания образования, стимулировании интереса и культуры саморазвития. Кроме того, игра направлена на освоение определенных профессиональных навыков и педагогических технологий.

5. Дискуссия демонстрирует собой умный и продуктивный диалог, где участники активно обсуждают проблему, объединяя теоретическое знание в практическом опыте. Основная цель дискуссии заключается в том, чтобы вовлечь слушателей в активное обсуждение, выявить противоречия между теорией и практикой, а также научиться применять теоретические знания для анализа.

Основной ориентир дискуссии состоит в том, чтобы привлечь аудиторию к активному обсуждению, выявить различия между теорией и

практикой, а также научиться применять теоретические знания для оценки реальности.

Дискуссия проводится в форме коллективного обсуждения теоретических вопросов.

Организация проведения методики дискуссии подразумевает, что должны определить цель и содержание проблемы, которую мы будем обсуждать, а также предсказать возможные итоги. Затем мы должны выбрать ключевые вопросы, которые будут основой для дискуссии. Второстепенные и случайные вопросы не будут рассматриваться. После этого мы составим план и познакомим педагогов с основными положениями темы, которую мы будем обсуждать.

Порядок проведения:

1. Педагоги ознакомятся с проблемой через ситуационную задачу.
2. Вопросы предъявляются педагогам последовательно в соответствии с планом.
3. Организуется обсуждение, в ходе которого высказываются противоположные точки зрения по существу рассматриваемой проблемы.
4. Проводится заключение и подводятся итоги обсуждения.

По завершении, модератор подчеркивает уровень активности или пассивности слушателей, оценивает ответы преподавателей, при необходимости аргументирует опровержение неправильных мнений, дополняет неполные ответы, делает обобщение в результате обсуждения и выражает благодарность преподавателям за их участие в дискуссии.

6. Проведение «Мозговой атаки (мозгового штурма)» аналогично деловой игре, и оно возможно, если педагоги обладают достаточными знаниями по данной проблеме.

Этот методический прием является эффективным способом развития в практическом навыке, стимулирует творческое мышление и помогает

формированию правильной точки зрения на вопросы педагогической теории и практики.

Это полезный инструмент для рассмотрения различных методик по изучению определенных тем и принятием результатов о проблематике.

Для эффективного проведения мозгового штурма необходимо заранее подготовить вопросы, которые будут стимулировать педагогов к краткому и точным мышлением. При этом важно поощрять фантазии и вдохновение в ответах, а также запретить критику и оценку идей. Это мероприятие имеет протяженность не более 15-30 минут, после чего можно начать обсуждение концепции.

Руководитель должен заранее подготовить 2-3 педагогические ситуации, которые будут связаны с текущей проблемой, требующей решения. Было бы полезно также разделить педагогов на 2-3 команды, чтобы они могли работать вместе и обмениваться идеями.

Ведущий разрабатывает 2-3 педагогические ситуации, связанные с предполагаемой проблемой, которую нужно разрешить. Рекомендовано также разделить педагогов на 2-3 команды, чтобы они могли работать вместе и обмениваться идеями.

Все без исключения группы выбирают своего представителя, который будет отвечать за общий ответ. Все группы получают одинаковые карточки с вопросами и педагогическими ситуациями. Время будет отведено для подготовки. Группы будут отвечать на одни и те же вопросы и решать одни и те же ситуации.

В системе работы первая группа представит свой ответ, вторая внесет свои идеи, и наоборот. Призёром будет считаться та группа, что предоставит наиболее полные ответы и внесет наибольшее количество значимых дополнений к ответам коллег-соперников.

Г.В.Яковлева высказывает свое мнение о том, что для эффективной коммуникации с педагогами необходимо проявлять эмоциональность, быть

лаконичным и одновременно предоставлять достаточно информации, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

Она также указывает на следующие формы обучения воспитателей в ДОО, которые считаются наиболее эффективными:

1. Практические семинары - сообщения с практическим показом на НОД; доклады, совместная деятельность, мероприятия различной направленности).
2. Семинары по теории - сообщения, доклады.
3. «Деловые игры», НОД - имитации; ролевые игры; НОД - панорамы.
4. Дискуссии и диспуты - «метод аквариум», «панель дискуссии», диалог - разногласия, форум, «круглый стол», дебаты, симпозиум.
5. Обсуждение новообразования в технологиях, методиках, достижениях психолого - педагогической науки.
6. Лектории учёных - психологов, дидактов, дефектологов, социологов, логопедов и врачей.
7. Оценивание и обсуждение индивидуальных разработок, специальной литературы.
8. Обсуждение отдельных мероприятий, их цикла открытых НОД.
9. Обсуждение «диагностики успеваемости», вопросов для анкетирования и тестирования.
10. Рекомендации и обсуждения передового педагогического опыта для его эффективного внедрения и распространения.
11. Отчетность по самообразованию в виде выставок, докладов, рефератов, разработка уроков НОД, изготовление наглядных и дидактических пособий, выставки продуктивно творческой деятельности детей дошкольного возраста.
12. Участие в ежегодном конкурсе профессионального мастерства «Педагог года».
13. Участие педагогических кадров в рамках академических конференций, обучающих лекций и другое.

14. Курсы повышения квалификации воспитателей, в том числе и формированию ИКТ компетенций. [37]

С.Г. Молчанов предложил следующую систему классификация методической работы включает следующие формы:

1. Репродуктивные формы:

- Педагогические мастерские;
- Научно-практические семинары;
- Практикумы;
- Тренинги;
- Семинары-практикумы.

2. Репродуктивно-эвристические формы:

- Научно-практические конференции
- Лектории.

3. Эвристические формы:

- Проблемные семинары;
- Проблемно-проектные семинары;
- Организационно - деятельностные игры.

4. Эвристико - продуктивные формы:

- Участие в конкурсах методических разработок;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Участие в фестивалях педагогических идей.

5. Продуктивные формы:

- Прохождение научной стажировки;
- Участие в научных конференциях;
- Семинары по освоению теоретических знаний и умений.[35]

Давайте более детально рассмотрим характеристики и особенности различных форм методической работы. Давайте рассмотрим некоторые из форм методической работы, которые помогут развить профессиональные навыки воспитателей в применении метода проектов.

Семинары - это форма групповых занятий, где обсуждаются предварительно подготовленные сообщения, доклады и другие научные и учебные материалы.

Цель проведения таких мероприятий заключается в улучшении профессиональных навыков и повышении квалификации. Результатом является способность применять полученные знания на практике.

Основная цель организаторов заключается в создании атмосферы, которая вдохновит студентов отправиться вместе с преподавателем в путешествие по новым горизонтам и возможностям. В современном мире проводится множество семинаров, охватывающих различные области, в том числе и в сфере образования. Но все они следуют одним и тем же принципам: тема должна быть интересной и актуальной, а комфортная обстановка позволит полностью погрузиться в получаемую информацию. Дискомфорт, с другой стороны, мешает раскрытию потенциала и проведению экспериментов.

Если мы не учитываем важные потребности участников семинаров, то их внимание к содержанию обучения будет недостаточным. Поэтому обучение должно рассматриваться как возможность развития личности, а не как обязательное бремя. Когда обучающиеся чувствуют себя комфортно и получают новые знания от опытных преподавателей, они становятся более заинтересованными и желают применять свои навыки в повседневной работе. Выделяют несколько видов семинаров: учебный семинар (или теоретический), семинар-практикум (практический).

Научные семинары представляют собой устоявшуюся практику в академических кругах, которая служит цели повышения профессиональных навыков и обмена опытом между учеными. Это общественное мероприятие, где научные работы коллег обсуждаются публично с целью расширения знаний и методологического арсенала присутствующих. Семинары также способствуют улучшению взаимодействия между коллегами в рамках проектов и программ.

В идеальном случае, материалы для семинара предоставляются заранее, а сам доклад содержит только краткое, реферативное описание, задавая тему для обсуждения. Семинар представляет собой перенос конфиденциальных обсуждений в публичную форму, которая может быть записана на видео и/или зафиксирована в протоколе.

Семинар – практикум - это форма семинарских занятий, позволяющая решать сразу несколько задач. Она развивает не только компетенции, но и умение работать в команде, отстаивать свою точку зрения, вести дискуссию. Цели, которые ставятся перед участниками семинара это, решение задач, передача знаний, вовлечение в обсуждение всех участников, теоретическая подготовка перед практической работой. В данном случае, преподаватель выступает в роли организатора обсуждения на семинаре, и подготовка к нему является обязательной. Поэтому, перед обсуждением, тема семинара и основные источники для обсуждения предоставляются заранее для более детального ознакомления и изучения. Целью обсуждения является развитие навыков профессионального общения и закрепление изучаемых материалов.

[37]

В нашем исследовании мы выделяем еще одну форму активного метода повышения профессиональной компетентности воспитателя, как участие в различных научно - практических конференциях, включающие в себя популяризацию и осмысление собственной педагогической деятельности и педагогического мастерства.

Конференция - это собрание, на котором представители различных организаций, групп, государств или отдельные лица собираются для обсуждения определенных вопросов. Она является формой организации научной деятельности, где исследователи представляют и обсуждают свои работы. Обычно преждевременно сообщается о теме, времени и месте проведения конференции через информационное письмо или стендовое объявление. Далее проводится собрание в единое целое докладов, тезисов и

не всегда, но могут производиться оргвзносы. По своему Конференция занимает статус промежуточного положения между конгрессом и семинаром.

Структура конференции:

- При регистрации участников конференции производится раздача её программы с указанной очередностью выступающих.
- С выступлением организаторов конференции проходит в открытии и пленарном заседании;
- Работа по секциям или круглым столам с заслушиванием докладов и последующим обсуждением;
- Публикация сборника научных трудов. Часто сборник выдается участникам конференции при регистрации.

Можно выделить следующие виды конференции:

- Теоретически - научная конференция;
- Практически - научная конференция;
- Видеоконференция - общение с обменом звуко - и видеоинформации.

Конференция - Веб предоставляют ряд полезных функций: демонстрация презентаций, совместное просмотр веб-страниц, возможность аннотирования экрана, контроль над присутствием участников, текстовый чат, видеоконференцсвязь, гибкое управление ведущим, обратная связь через опросы и оценки, возможность планирования встреч и отправки приглашений, а также запись хода конференции.

Реализуя в образовательном процессе ДОО различные формы активизации педагогов, следует обратить внимание на структуру мастер - класса.

Мастер-класс представляет собой эффективный метод профессионального обучения педагогов, направленный на улучшение их педагогических навыков и умений в использовании различных

педагогических технологий и элементов в учебном процессе. Также, это форма обучения, которая подходит для людей всех полов и возрастов. Она предполагает работу в группах, где актуальные темы являются основой обучения. В процессе мастер-класса участники приобретают или улучшают свои знания, умения и навыки, используя деятельностный подход и активизацию своего творческого потенциала. Вся эта деятельность основана на самоорганизации каждого участника.

Визуализация достижений профессионала с целью передачи знаний и опыта аудитории для их дальнейшего применения в работе. Один из способов освоения информации через активное участие слушателей, которые решают поставленную перед ними задачу как индивидуально, так и коллективно. Характерной особенностью данного метода является максимальное использование потенциала каждого участника при создании оригинального продукта и сотрудничестве между всеми участниками.

Немало важным, является участие в мастер-классе представляет собой не просто передачу информации, а передачу практических навыков и методов работы. Участники мастер-класса получают знания через эксперименты, испытания и овладение теми способами, которые передает мастер. Особенностью мастер-класса являются уникальные методы и приемы, которые характерны только для этого мастера (так называемые «изюминки»).

Цели мастер-класса:

1. Создание условий для профессионального развития педагогов.
2. Демонстрация опыта работы по созданию адаптивной образовательной среды.
3. Разработка собственной модели НОД в рамках представляемых педагогических технологиях.

Они являются одной из разновидностью распространения и обмена передовым педагогическим опытом.

Таким образом, проанализировав существующие в настоящее время виды организационно-педагогических условий мы можем выделить те, которые могли бы способствовать наиболее эффективному повышению профессионального уровня знаний педагогов по внедрению метода проектов в образовательный процесс ДОО. Уточним эти условия и виды взаимодействия между воспитателями ДОО:

Формирование ИКТ - насыщенной образовательной среды, с учетом планирования образовательного процесса на основе реализуемого проекта.

Организация в ДОО для воспитателей в семинарах для их обучения и наработки практики, вовлечение воспитателей в участие в онлайн – семинарах по средствам использования информационно – коммуникативных технологий, видео - конференциях по обмену педагогическим опытом, для воспитателей муниципальных систем образования обязательное проведение мастер - классов. [37]

Следовательно, из выше перечисленного мы делаем вывод, что одной из задач руководителя ДОО является главным созданием образовательной среды в дошкольном учреждении, в которой полностью реализовался творческий потенциал отдельного педагога и всего педагогического коллектива.

Поэтому в своем исследовании мы делаем акцент на создании организационно-педагогических условий, которые будут эффективно воздействовать на педагогическую деятельность в целом, способствует в развитии в профессиональной педагогической компетентности, в профессиональном росте, самоопределению в профессии.

Вывод по первой главе

Следовательно, мы выявили ключевые аспекты проблемы, которую мы исследуем: организация методической деятельности в дошкольных образовательных организациях в качестве инструмента управления качеством обучения.

В дошкольных образовательных организациях методическая работа считается неотъемлемое включение в систему непрерывного образования педагогов.

В организации методической работы ведущей целью является стремление осваивать наиболее эффективные методы и подходы к обучению и воспитанию, чтобы улучшить уровень подготовки педагогов в организации и проведении учебно-воспитательной работы. Важным аспектом этого является обмен опытом и постоянная методическая работа на протяжении учебного года, которая тесно связана с ежедневной практикой у педагога.

Методическая работа представляет собой специфический набор практических мероприятий, основанных на последних научных достижениях и передовом педагогическом опыте.

Ее главная цель заключается в развитии творческого потенциала всех педагогов и улучшении качества образовательного процесса. Этот набор мероприятий направлен на всестороннее развитие компетентности и профессионализма каждого педагога, что, в конечном счете, приводит к повышению эффективности и результативности образования.

В продуктивности методической работы, главной особенностью при современных требованиях является осуществление деятельной системы, обеспечивающая воспитателям в беспрепятственном получении научного и методического обеспечения в полном объеме, развитие творческой деятельности при развитии благоприятной среды, для развития деловых и личностных качеств у педагогов, развитие и улучшение кадрового

потенциала в достижении востребованного качества профессионального образования в дошкольной образовательной организации.

В современном контексте дошкольная образовательная организация должна соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта в отношении реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, она обязана обеспечивать наивысшее качество открытости, доступности, быть интересной и познавательной для детей дошкольного возраста, законных представителей и родителей, так же всей окружающей её общественности.

Единственным и эффективным аспектом в управлении дошкольной образовательной организации считается, методическая работа в дошкольном учреждении. При рассмотрении её деятельности, учитывается её направленность на повышение работы по качественному и продуктивному образовательному процессу в условиях дошкольного учреждения.

Для получения эффективного самообразования и творческой самореализации, в контексте рассматривается методическая работа, в которой выстроена система персонифицированного и компетентностного подхода в повышении и развитии профессиональных качеств у воспитателей.

Глава II. Определение эффективности методической работы в качестве инструмента управления качеством образования в дошкольной образовательной организации.

2.1 Использование исследования уровня профессиональной компетентности воспитателей в качестве инструмента методической работы как управления качеством образования в ДОО

Целью нашего исследования является определение, теоретические обоснование и апробирование условий содержания и организации в дошкольной образовательной организации методической работы.

Согласно нашей гипотезе, мы пришли к выводу, что методическая деятельность как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации *будет эффективной если:*

1. Будут спроектированы персонифицированные программы повышения квалификации педагогов с учетом трудностей, возникающих у педагогов в профессиональной деятельности.
2. В ДОО будет введено применение интерактивных форм обучения педагогов.
3. В оценку методической работы будет вовлечена родительская общественность.

Констатирующий этап эксперимента проводился на базе МАДОУ «Лукоморье». В исследовании приняли участие 20 воспитателей. Образовательный и возрастной ценз педагогов:

- Имеют высшее образование - 12 воспитателей;
- Имеют высшую квалификационную категорию - 6 воспитателей;
- Имеют первую квалификационную категорию – 10 воспитателей;
- Не имеют квалификационную категорию – 4 воспитателей;

Возраст воспитателей:

- от 45 до 55 лет- 10 человек;
- от 30 до 45 лет-8 человек;
- от 20 до 30 лет- 2 человека.

Исследование проводилось с сентября 2021 год по май 2023год.

В дошкольной образовательной организации во множестве влияющих факторах происходит ряд обновлений и изменений в структуре методической работы дошкольного образовательного учреждения.

Приведенные ниже факторы оказывают влияние на эффективность методической работы в дошкольной образовательной организации:

- Направления образовательной политики государства, такие как законодательные акты и документы.
- Уровень педагогического мастерства и методической грамотности педагогов, определенный в ходе диагностических исследований личностных и профессиональных характеристик, является важным показателем педагогической культуры.
- Наличие внутреннего педагогического опыта в дошкольных учреждениях, а также инновационной открытости и активности педагогов и уровень профессиональной готовности руководителей для осуществления методической работы.
- Изучение конкретной ситуации в педагогическом коллективе дошкольного учреждения, которая связана с взаимоотношениями между детьми и их родителями, а также между воспитателями и их руководителями.

В МАДОУ «Лукоморье» г. Ноябрьск Ямало - Ненецкого автономного округа существует методический совет, который выполняет функцию координационного центра для организации и проведения методической работы. Методический совет является аналогом совета ДОО, его основная задача – это повышение научно-методического уровня педагогической деятельности каждого педагога.

Для результативности в состав методического совета входят только педагоги с высшей категорией, имеющие высшее психолого - педагогическое образование. Старший воспитатель, либо методист является руководителем методического совета.

В определении тактики и стратегии усовершенствовании педагогической квалификации педагогов проводит работу имен методический совет дошкольного учреждения.

Также работаем над программами семинаров, мастер-классов и лекций для педагогов, и разрабатываем методические программы для дошкольной организации.

Таким образом, наши методические советы представляют собой способ делегирования и коллективного развития, что помогает улучшить профессиональную и педагогическую культуру каждого педагога образовательной организации.

На базе МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск Ямало – Ненецкого автономного округа определились следующие эффективные формы методической работы такие как:

- Группы методического обмена знаниями и методами.
- Общий день для обмена методическими приемами.
- Семинары и практические занятия для решения проблем.
- Активное участие молодых воспитателей в образовательных объединениях.
- Проведение передач передового опыта в рамках объединений.
- Индивидуальное обучение для развития навыков воспитателей.
- Организация различных открытых и демонстрационных мероприятий.
- Проведение специальной «Недели открытых дверей» для родителей, законных представителей и педагогического сообщества.

- Активное участие в научно-педагогических конференциях и педагогических чтениях. Организация ролевых, деловых и организационно-деятельностных игр.
- Анализ и моделирование педагогических ситуаций.
- Подготовка творческих отчетов воспитателей и их участие в педагогических консилиумах и аналогичных мероприятиях.

В сфере дошкольного образования и развития, методические объединения педагогов играют ключевую роль в методической работе.

Сформировано множество взглядов на работу методических объединений. Они стремятся улучшить воспитательную работу и качество знаний детей, организовывать обмен опытом, внедрять передовые педагогические методы, обсуждать инновационные подходы к работе с дошкольниками, планировать улучшение качества развития ребенка. Они исследуют различные темы, такие как коллективная работа и сотрудничество на разных уровнях между профессионалами.

Результаты экспериментальных программ анализируются методическими организациями, которые также изучают их эффективность. Эффективность и результативность компьютерных программ оценивают члены методического объединения, которые создают и апробируют их в учебной и контрольной деятельности. Работа ассоциаций включает в себя планирование мониторинга и обсуждение.

Его работа включает в себя планирование мониторинга и обсуждение результатов.

Методическое объединение организует свою работу в соответствии с определенным представляющие собой описание работы педагогов данного направления и оценку качества образования в дошкольном возрасте.

В процессе разработки плана на следующий учебный год определяются конкретные задачи и цели которые определяют основополагающие организационные и педагогические мероприятия в которые входят

определенные формирования педагогических групп, дидактический материал проходит проверку на соответствие, утверждаются формы и временные рамки на проведение диагностики, выявляться интересующие темы и сроки реализации ведения открытых мероприятий и научно-методических докладов.

Эффективной формой методической работы является осуществление в дошкольном учреждении единого методического дня, в нем принимают свое участие все педагогические работники, он подводит промежуточные итоги в выполнении качественной методической работе. Педагогам за ранее предоставляются тематика единого методического дня. Перед проведением данного мероприятия педагогам предоставляется брошюра, в которой в кратком варианте сформированы цели, задачи, тематика данного мероприятия, так же производится оформление выставок творческих работ и методических разработок, новейшей психолого - педагогической литературы.

Структурная составляющая единого методического дня включает в себя как реализация открытой непосредственно образовательной деятельности, его подробное анализирование и проведение дискуссии, изучение новейшей методической литературы, итоговым мероприятием проходит в таких формах как круглый стол и пресс конференции для подведения итогов в работе педагогов в методических тематиках. С обзором и проведением оценки заведующий, методист либо старший воспитатель проводит заключительное выступление с подведением итогов проведенного мероприятия в рамках единого методического дня.

Для исследования у педагогов базы знаний по теории и практики в дошкольном учреждении проводятся ориентированные проблемные семинары и практикумы.

Педагогическая деятельность на практикумах и семинарах активизирует деятельность у педагогов для получения самообразования, происходит ознакомление с педагогическими инновациями в

образовательной деятельности, которые помогают сформировать правильную оценку и значимость от их проведения, так же по определению мест и ролей в дидактической системе.

В освоении содержательной работы в контексте современной педагогической теории является содержательность проблемных семинаров.

Мы можем наблюдать практическую активность в системах проводимой методической работы, а именно в её видах выполнения мероприятий практического характера, которые выражаются и просматриваются в деловой и ролевой игре, практических играх, организационные и деятельностные игры, различные по своей форме и методу проведения тренинги.

Эффективность этих форм предполагает диверсификацию мероприятий, максимально подходящих к реализуемой практике и позволяющих коллективное обсуждение текущих вопросов. Цель и объективные задачи коллективного и индивидуального наставничества реализуются, прежде всего, через дошкольное учреждение новообразований в структуре методической работы.

Наставничество носит традиционный характер и историю в современном дошкольном учреждении. В рамках дошкольного образовательного учреждения, в усвоении передового опыта наставничество обретает планомерный и целенаправленный характер.

Основное предназначение современного детского сада заключается в предоставлении педагогов практиков, которым нужна методическая поддержка в их работе с различными темами. Развитие в этой области происходит на основе добровольных начинаний и является взаимовыгодным.

Руководитель, специалист по методике и опытный педагог, присутствуют на собрании педагогов, где обсуждаются вопросы планирования, методологии и технологии, а также анализируются теоретические проблемы в образовании. Они также улучшают свои навыки в педагогике, подкрепляя свои профессиональные позиции.

В «Школе передового опыта» мы достигаем большей результативности благодаря участию педагогического коллектива, который имеет возможность приобрести опыт работы в творческой лаборатории педагога - профессионала. Мы считаем, что «Школа молодого педагога» - это особое подразделение в дошкольном учреждении, которое создано для новообразований и само совершенствование молодых педагогов. Воспитатели коллективно входят под руководство высококвалифицированных педагогических кадров или методиста.

В «Школе молодого педагога» мы следуем концепции при сформированном плане, в котром включены обсуждение вопросов, проблем и проведение анализа определённых точек зрения, таких как деятельность и концепции формулировки цели на НОД, своеобразии проектирования деятельности педагога, с учётом индивидуальных способностей в развитии детей дошкольного возраста, так же учитывается и другие важные вопросы.

Наша цель - обеспечить в полной мере действенное просвещение и совершенствование предстоящих специалистов своего дела.

Возможность осуществлять практическую деятельность совместно с воспитанниками и их законными представителями, объединенную с проектированием различных версий техкарт при проведении НОД, с применением ИКТ, предоставляется в рамках участия в программе «Школа молодого педагога». Социализация начинающего педагога и педагогами с опытом может содействовать формированию компетентности и представлению молодого педагога.

Детальный анализ в работе педагогов выявляет, ещё одна причина неполного выражения деятельности и творческого подхода в педагогике, является перемена от теоретической инициативы в процессе обучения на исключительно практическую деятельность в начале работы в ДОУ.

В настоящее время необходимо поддерживать академическую подготовку педагога в специальной и психолого-педагогической областях, но и активно применять ее на практике для дальнейшего развития и углубления. Проект

«Школа молодого педагога» является эффективным инструментом для решения этой значимой задачи.

Изучение работ в профессиональной подготовке позволяет увидеть, что старшие воспитатели получают значительную помощь от заведующих, педагогов имеющих высшую квалификационную категорию и других коллег.

Главным образом, поддержка оказывается для развития их профессиональных навыков в контексте конкретного детского учреждения (через коллективное наблюдение, семинары - практикумы, консультированием и другие методы), в том числе в проектирование проведения выставочных работ и изготовление информационного стенда, схематические разработки и освоение, нововведения в образовательные ресурсы.

При формировании методической работы рассматриваются персональные и коллективные необходимость и ресурсы. Ненужно делать классификацию форм деятельности на давним и недавним, устаревшим и современным, поскольку их результативность связана конкретизированных условий.

Это направление помогает не допустить образования неидеальных методик, которые разрабатываются для внешней эффектности, в том числе опровержение новаторских решений. С целью усовершенствования методической работы в современной системе просвещения и развития требуется создать систему деятельности, учитывающие все детали образовательной работы.

Этот метод помогает предотвратить появление поверхностных методик, которые разрабатываются для внешней эффектности, а также отрицание новых подходов. Для усовершенствования методической работы в новой системе обучения и воспитания требуется разработать комплекс мероприятий и действий, которые учитывают все аспекты образовательного процесса.

Для достижения главной цели и задачи было крайне важно четко определить обязательство руководителя методической службы и активно привлечь талантливых и креативных преподавателей в программу.

В дошкольном учреждении особое внимание уделяется методической работе, которая играет ключевую роль в управлении учебно-воспитательным процессом.

Этот фактор обладает значительной ценностью, поскольку он позволяет не только эффективно управлять текущими командами, но и значительно повышает качество подготовки воспитателей благодаря методической работе в методических группах и собственной исследовательской деятельности.

Для повышения качества обучения в дошкольном учреждении, следует спроектировать подробное планирование, учитывающее поставленные задачи коллектива, так же как индивидуальные потребности, достижения и трудности педагога. Этот план должен быть основан на различных методах и формах методической работы. Одним из таких методов может быть использование метода проектов, который поможет повысить профессиональную компетентность воспитателей. Внедрение этой системы работы будет способствовать улучшению качества образования.

2.2 Реализация системы работы по повышению профессиональной компетентности воспитателей по использованию метода проектов в дошкольной образовательной организации как средство методической работы управления качеством образования

Для усовершенствования компетенций у педагогических кадров в процессе планирования методической работы предусматриваются множество аспектов, включая кадровый состав с учетом их численности и качества, результаты исследований и анализ деятельности дошкольного учреждения, учет традиций и особенностей конкретной ситуации, а также доступность времени, материальных условий и реальных возможностей. Включение всех педагогов, а не только руководства, в процесс планирования является неотъемлемой частью инновационной деятельности.

Педагоги самостоятельно анализируют свои достижения и неудачи, выявляют недочёты, с чем встречаются в профессиональной деятельности.

Методобъединение сформировывают всю информацию для дальнейшего переадресации рабочим группам, которые занимаются составлением планирования просветительской деятельности в дошкольной образовательной организации.

Способствующей комфортной среде имеет ключевое значение в построении самоосмысления педагогов о своей профессиональной деятельности на всех её этапах - анализ, планирование и достижение результатов, не может быть недооценена. Для достижения этой цели важно, чтобы каждый воспитатель в детском саду осознавал важность своей деятельности. Кроме того, вовлеченность педагогического коллектива в руководстве и использование вознаграждений являются необходимыми условиями для достижения этой цели.

В дошкольном образовательном учреждении разработаны различные методы её деятельности, формирующее методическое объединение, совет, инновационные и проблематические группы. Все эти методы акцентируются

под мониторингом анализа усовершенствования методической деятельности.

Мы придаём огромное значение альтернативе верного содержания и результативной модели управления процессом с преподавательским составом для осуществления наших стремлений и планов. Это особенно важно на базе МАДОУ «Лукоморье» в городе Ноябрьске, где методическая служба играет ключевую роль.

Существуют различные методы, которые помогают улучшить профессиональную компетентность педагогов и усовершенствовать использование их навыков в методической работе:

- Процесс освоения деятельности стимулирует рост личности и становления концептуального мышления. В ходе этого процесса происходит выполнение, анализа, планирования и рефлексии, что способствует развитию и укреплению интеллектуальных навыков.
- Возможности разнообразной методической работы включают в себя реализацию обучающих семинаров, проведение мастер - классов в творческой сфере, осуществление тренингов, конкурс «Педагог года», активное исследование различных тем, участие в симпозиуме практической направленности.

Данное решение позволяет достигнуть следующих целей:

- компенсировать пробелы в подготовке воспитателей;
- развивать творческий потенциал;
- обеспечивать успешную адаптацию.

Заведующий дошкольной образовательной организацией и старший воспитатель имеют задачу поддерживать воспитателя в его творческих начинаниях и направлять его в повышении педагогической грамотности развития его мастерства, учитывая его индивидуальные достижения.

Администрация дошкольной образовательной организации прикладывает все усилия, чтобы каждый педагог имел ясное представление о своих долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целях работы, умел их

формулировать и представлять образ будущих результатов, а также выявлять необходимые способы для их достижения.

В дошкольном образовательном учреждении методическая деятельность организуется согласно плану деятельности с педагогами, учитывая особенности и потенциал педагогов.

В действительности практикуются интегрирующие подходы.

- Предлагается использовать коллективный подход, который включает в себя практические занятия, педагогические советы, консультации, семинары, взаимное посещение, методические выставки, творческие деловые игры, творческие объединения и другие активности.
- Предлагается использовать индивидуальный подход, который включает в себя индивидуальные консультации, развитие педагогических навыков, наставничество, проведение интервью, обобщение и представление опыта и так далее.

Многогранность принципов должна является фундаментом деятельности:

Принцип деятельности: сформулирован в улучшении профессионализма педагога через взаимодействие с воспитанниками, используя активные методы обучения.

Принцип психологического комфорта: предусматривает создание дружественной атмосферы в образовательном учреждении, ориентированной на принципы гуманитарной педагогики и устранение факторов, вызывающих стресс.

Принцип вариативности: требует гибкости мышления педагога, чтобы он мог систематически рассматривать различные варианты и выбирать оптимальный.

Принцип минимакса: предлагает педагогам насыщенное содержание методической работы на высоком (творческом) уровне, обеспечивая при этом познания теоретических знаний и его эффективное использование в соответствии с личностными качествами воспитанников.

При рассмотрении **Принципа креативности**, педагог полностью фокусируется на развитии творческого начала и получении личного опыта в своей профессиональной деятельности.

Особое значение в координации методических работ усиливают *принципы гуманно – педагогической взаимосвязи*:

Принцип диалога - гарантирует равнозначное взаимопонимание методической работы, в плане коммуникации, также и в личностном общении.

Принцип проблематизации - изменяет задачи и обязанности обучающихся: во время профессионального обучения активно стимулируется стремление преподавателей к саморазвитию, предоставляется возможность самообразования.

Принцип индивидуализации - ориентируется на уникальность каждого педагога, на его индивидуальные интересы и способности, используя подходы, соответствующие личным особенностям и требованиям региона.

Основная идея **принципа личностной ориентации** в педагогике состоит в том, что каждый педагог рассматривается как уникальная личность. Этот подход позволяет оказывать творческое и гуманистическое влияние на процесс самореализации каждого воспитанника.

В методической работы главным принципом является системный подход к ее организации. Это значит, что основа методической работы непрерывно связываться с деятельностью и результатами работы учителей.

Такой подход обеспечивает постоянное совершенствование их профессиональных навыков, воздействует на качество образования в дошкольных учреждениях.

Проблема качества образования и его эффективности является актуальной в современной педагогике. Важную роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет учитель и его профессионализм.

Развитие профессионального мастерства педагогов является одной из основных задач методической работы в дошкольной организации. Эта работа занимает важное место в системе управления и играет ключевую роль в повышении квалификации педагогических кадров. Она направлена на стимулирование саморазвития и совершенствования педагогических возможностей.

Суть методической работы тесно связана с результатами педагогической деятельности каждого педагога, чтобы обеспечить непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства. Методическая работа в то же время должна опережать новые достижения в педагогической и психологической науке, чтобы развивать и совершенствовать работу с детьми дошкольного возраста.

Из – за этого нельзя согласиться с трактовкой методической работы, как только исправление ошибок, с которыми сталкивается педагог в своей деятельности. Важно предоставлять реальную, эффективную и своевременную помощь педагогам. Однако проблема повышения профессионального уровня каждого педагога в дошкольном учреждении остается одной из наиболее сложных.

И сегодняшний день необходимо использовать новые, деятельные формы работы, которые включают в себя вовлечённости педагогических кадров в диалог и деятельность, сформированный на беспрепятственном обмене информации и мнения.

В условиях модернизации российской образовательной структуры, дошкольные образовательные организации сталкиваются с изменением требований, главным направлением является результативность, качество и доступность, трансформация потребностей и к дошкольным учреждениям.

Одним из ключевых элементов в современных дошкольных учреждениях, является внедрение инноваций в образовательный процесс и рост разнообразия педагогической работы, что требует обновления методической работы и ее адаптации к изменяющимся условиям. Для

активизации творческой деятельности педагогов можно использовать активные методы обучения.

Понятие «интеракция» с английского *interaction* – взаимодействие впервые появилось в социологии и социальной психологии.

Под интерактивным обучением - исследуется метод познания, который основан на коллективной деятельности: все участники сотрудничают, коммуницируют, проектируют ситуации, решают проблемные задачи сообща, анализируют деятельность коллег и личное поведение, окунаются в настоящую обстановку профессионального партнерства с намерением разрешить вопрос.

В свете проводимых мероприятий, связанных с введением ФГОС ДО, в МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск, методическая работа нацелена на улучшение профессиональных навыков педагогов ДОО в системе образования согласно с ФГОС, а также на подготовку педагогических кадров с помощью сеть городских методических объединений, диссеминацию инновационного опыта по реализации ФГОС с помощью ИКТ и интернет - сообществ.

Особую актуальность в нашей организации приобретает интерактивная форма работы с педагогами. Такое использование интерактивных форм обусловлено тем, что они создают атмосферу, которая помогает педагогам справиться с напряжением и тревожностью, связанными с участием в образовательном процессе и координации.

Использование интерактивных методов в наращивании профессиональных умений педагогических кадров в нашем ДОО представляет собой организацию сотрудничества, участие педагога в данной ситуации является неотъемлемой частью процесса, которое основывается сотрудничестве всех заинтересованных сторон.

Проводимая в МАДОУ «Лукоморье» оценка психологической подготовленности в деятельности педагогов в сегодняшнем дошкольном учреждении показывает, что:

- 38,2% педагоги, работающие в современных дошкольных учреждениях, владеют оптимальными уровнями эмоциональной стабильности. Это означает, что они точно осознают целеполагание и ориентиры, встречающиеся в сегодняшних дошкольном учреждении, и их мировоззрение в соответствии с этими целями. Они активно намерены принять участие в осуществление новаторских изменений в ДООУ.
- 42,8% у педагогов наблюдается приемлемый уровень эмоциональной стабильности, что означает, что они иногда не ясно осознают необходимость в явных преобразованиях в работе ДООУ и проявляют определенную приверженность старым методам. Тем не менее, это не препятствует им верно трактовать целеполагание и ориентиры, с которыми сталкиваются современнейшие дошкольные образовательные организации.
- 19,0% у педагогов существует недостаточный уровень эмоциональной стабильности, что препятствует осознанию важности развития образовательной системы. Они сосредоточены исключительно на структурные изменения, а именно освоение нововведений в планировании, и не осознают актуальности реформирования учебного плана и улучшения методов обучения и воспитания.

Таким образом, проведенное в ДОО анкетирование на тему концепции при развитии детского сада и потребности в формировании новой основной общеобразовательной программы выявило, что 83,3% преподавательский состав поддерживают позитивное отношение к совершенствованию в развитии ДОО в связи с внедрением ФГОС ДО.

- 27,7 % члены коллектива испытывают недоверие, тревогу и не вполне осознают потребность в реализации новых норм в образовательный процесс.

Вывод: Недостаточно глубокого понимания и знаний об изменениях в ФГОС. Также возможно, что преподавателям не хватает подходящих методических материалов, планов и разработок для организации учебного процесса в соответствии с новыми стандартами. Это может привести к тому, что работа с детьми не будет полностью соответствовать требованиям программы и образовательным областям ДОО есть сложности с планированием и организацией образовательного процесса, особенно в отношении интеграции различных образовательных областей.

Основная *цель методической работы* заключается в улучшении профессиональных навыков педагогов путем использования интерактивных методов и форм обучения в условиях реализации ФГОС ДО.

Функции:

1. Координировать оптимизацию правой системы изменения в контенте дошкольной образовательной организации;
2. сформировывать навыки анализа у педагогов;
3. способствовать развитию рефлексивных способностей и заинтересованности в самопознании;
4. Сформировывать умение работать при выборе педагогических технологий, которые соответствуют поставленным задачам для образования;
5. Нацеливать на развитие навыков решения образовательных задач, с помощью стимулирования их путём формирования организации взаимодействия педагога и детей, а также путем индивидуальной работы ребенка;
6. предоставление поддержки в формировании уверенности в своих квалифицированных навыках.

На основе полученных аналитических данных, были определены этапы, намечена стратегия и определены механизмы осуществления.

Первый этап – диагностика. Цель - оценить индивидуальные способности и профессиональные навыки каждого воспитателя дошкольного учреждения.

Основная задача - провести опрос, чтобы выяснить, в каких областях воспитатель хотел бы улучшить свои знания и какие трудности он испытывает в своей профессиональной деятельности. Формы работы - анкетирование и опрос.

Практический результат - разработка индивидуального плана работы.

Второй этап – практика. Цель - развитие важных профессиональных качеств у педагогов дошкольного учреждения.

Основное содержание - в процессе практической работы улучшение академических знаний и профессиональных навыков. Различные формы работы позволяют передавать опыт, ознакомиться с новыми методами воспитания, образования и развития детей дошкольного возраста. Система последиplomного образования предоставляет реальные возможности для повышения профессионализма как личности, так и деятельности.

Формы организации:

1. Проведение серии обучающих методических консультаций, семинаров и взаимных посещений НОД, а также организация образовательной деятельности в ходе рабочего дня для взаимообучения.
2. Организация свободно распространяемых педагогических мероприятий.
3. Проведение турниров профессионального умения, научные совещания и практические семинары.
4. Поддержка самообразования и использование информационных технологий.

Практический результат: предоставление рекомендации и советы по разработке, подготовки и осуществлению педагогической деятельности с воспитанниками, а также разработка конспектов мероприятий. Также

осуществляется формирование конкурентоспособной личности современного воспитателя, разработка проектов и методических пособий. Исследование и применение новых подходов к воспитательно-образовательной работе с детьми, а также публикация результатов в госпабликах.

Третий этап – анализ. Цель миссии заключается в оценке профессионального уровня педагогов в ДОО. Стремление предоставить объективную оценку и выявление нераскрытых возможностей и потенциал педагогов, а также помочь им активизировать внутренние резервы.

Организационные формы:

- Проведение наблюдения профессионального роста педагогов, чтобы следить за их развитием.
- Создание педагогического портфолио, где педагоги могут отразить свои достижения в образовательной работе, результаты обучения и воспитания детей, а также свой вклад в развитие системы образования.
- Аттестация педагогов для оценки их профессиональных навыков.

В результате этих мер будет создана система ранжирования оценивания качества образовательной работы, которая поможет педагогам развиваться и самосовершенствоваться. Мы также работаем над улучшением системы сопровождения образовательного процесса в нашей дошкольной организации в соответствии с ФГОС. В этом нам помогают различные формы и методы работы с педагогами, включая традиционные, новые и инновационные способы объединения профессионалов.

Интерактивные методы работы с кадрами имеют неограниченную ценность, так как они способствуют для стимулирования педагогов и развития их творческого мышления и нахождению новаторских решений для преодоления проблем.

Пассивные формы работы, в свою очередь, больше сосредоточены на репродуктивной мыслительной деятельности и предоставляют поддержку в развивающихся сферах профессионального роста педагогов.

Эффективные формы, напротив, способствует исследованию, созидательное исследование и ориентированы на развитие в рамках ближайшей зоны развития педагогов. Основа этих методов работы с персоналом - проведение коллективных дискуссий, обсуждений и аргументирование выводов, а также интеллектуальные соревнования.

Использование интерактивных форм обеспечивает достижение существенных целей, включая:

1. Обеспечение поддержки и побуждения в потребности саморазвития.
2. Формирование активного и самостоятельного подхода к обучению.
3. Прогрессирование в навыках анализирования и отражения своей деятельности.
4. Поощрение желания сотрудничать и работать в команде и эмпатии.

Особый интерес у наших педагогов вызвало использование информационных компьютерных технологий в ДОО, является эффективным способом повышения качества образования. Под информационными компьютерными технологиями понимается использование различных устройств, которые предоставляют широкие возможности для коммуникации.

Внедрение информационных технологий в систему образования требует от воспитателей новых навыков и компетенций. Важным аспектом является коммуникативная компетентность педагога, которая предполагает умение вести коммуникацию в различных форматах: письменном, дискуссионном, устном, компьютерном, визуальном, электронном. Педагоги должны просто использовать компьютер и современное мультимедийное оборудование, но и разрабатывать авторские образовательные ресурсы, активно применять их в своей педагогической деятельности.

Используя информационные технологии педагогу практично при :

- составлении списка группы детей;
- сбор информации о родителях и законных представителях;
- осуществлять мониторинг развития детей;

- создавать бланки различных документов;
- оформление родительского уголка;
- предоставлять консультации и рекомендации для родителей;
- создавать разнообразные материалы, такие как папки передвижки, памятки, брошюры, консультации, оформлять стенды, и другие;
- разрабатывать обучающие тематические видеоролики и презентации;
- создавать презентаций для мероприятий и утренников.

Следовательно, правильно организованная система использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в работе с педагогическими кадрами способствует стимулированию поиска и творческой исследовательской деятельности педагогов, а также созданию новых образовательных продуктов в процессе взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Это несомненно приведет к повышению профессионального уровня педагогов. Однако самой сложной задачей для педагогов в дошкольных учреждениях сегодня является внедрение информационных технологий в образовательный процесс. Для этого необходимо, во-первых, обеспечить учреждение необходимым интерактивными средствами, во-вторых, педагогам требуется овладение цифровой грамотностью, креативности и обзор инновационных методов обучения.

Из-за недостаточного финансирования и невозможности приобретения необходимого количества компьютерных единиц, педагоги нашего ДОО используют в работе свою личную компьютерную технику (ноутбуки, нэтбуки и планшеты).

По результатам работы можно сделать вывод, что постепенное внедрение информационных технологий в образовательный процесс привело к тому, что использование компьютера в ДОО постепенно становится более широким:

- В настоящий момент 86% педагогов ДОО в своей работе используют приложения Microsoft Word;
- 66% педагогов ДОО используют приложения MS Office и Интернет ресурсы;
- 42% педагогов ДОО умеют работать в приложении Microsoft Excel;
- Только 36% умеют пользоваться Microsoft PowerPoint, Photoshop, Mowie Maker;
- Ближайшая перспектива ДОО - создать единую сеть WiFi и приобрести интерактивную доску.

В заключение, можно сделать вывод, что применение интерактивных методов в деятельности с педагогическими кадрами в процессе внедрения ФГОС дошкольного образования имеет положительное влияние на развитие профессиональных навыков и компетентности педагогов, способствует раскрытию их творческого потенциала и повышению качества образования в дошкольных учреждениях. Кроме того, активное участие педагогов в городское методическое сообщество и сетевое сообщество предоставляет каждому педагогу возможность проявить творческие задатки.

2.3 Результаты экспериментальной работы

Перед выбором диагностических методик необходимо ясно определить цели и задачи, которые должны быть решены в процессе изучения проблемы повышения профессиональной компетентности воспитателей по использованию метода проектов в дошкольном образовательном учреждении.

Профессиональная подготовка воспитателей включает в себя как теоретическую, так и практическую подготовку, которая определяет их мастерство.

После анализа научных исследований, проведенных В.А. Сластениным и И.Ю. Соколово, мы установили параметры и результаты, которые определяют уровни профессионализма педагогов. Мы учли все смысловые компоненты.

В результате было выявлено, что существуют три уровня профессионализма: высокий, средний и низкий.

Нашей оценке подверглись профессиональные навыки педагогов, учитывая названные параметры:

- Понимание базовых принципов и современные тенденции в образовательной сфере;
- Способность анализировать и рефлексировать;
- Навыки исследования и осмысления;
- Управленческие навыки и коммуникативные способности.

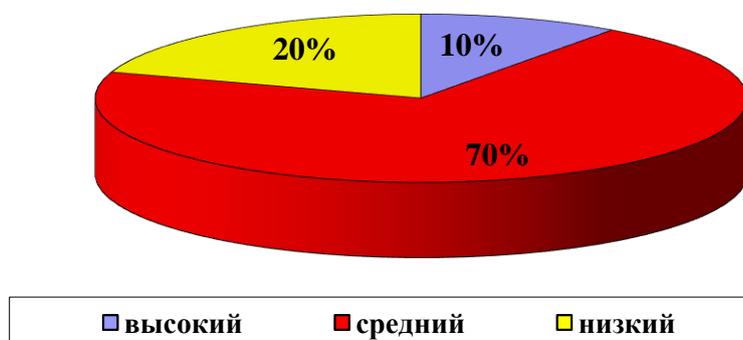
Путем применения метода экспертного анализа оценивания на базе определенных параметров, мы определили уровень профессионализма преподавательского коллектива в ДОУ.

Распределение результатов было следующим:

- лишь 10% педагогов продемонстрировали высокий уровень профессионализма.
- 70% педагогов показали средний уровень.

– 20% педагогов заняли низкий уровень в профессиональной компетентности.

Уровень профессионализма педагогов



Исследование показало, что педагогам необходимо улучшить теоретическую подготовку. Присутствует потребность в формировании рефлексивных, проективных, прогностических и аналитических способностях.

В ходе анализа способностей педагогов было выявлено, что их информационные способности несовершенны, а также имеется недостаток в мобилизационных способностях, профессионализме и дидактических способностях, в творческом потенциале.

В рамках исследования было выполнено анкетирование при проведении констатирующего этапа эксперимента с использованием методики Поздняк Л.В. и Лященко Н.Н. для оценки компетентности педагогического коллектива к новаторским преобразованиям и внедрению инновационных образовательных тенденций.

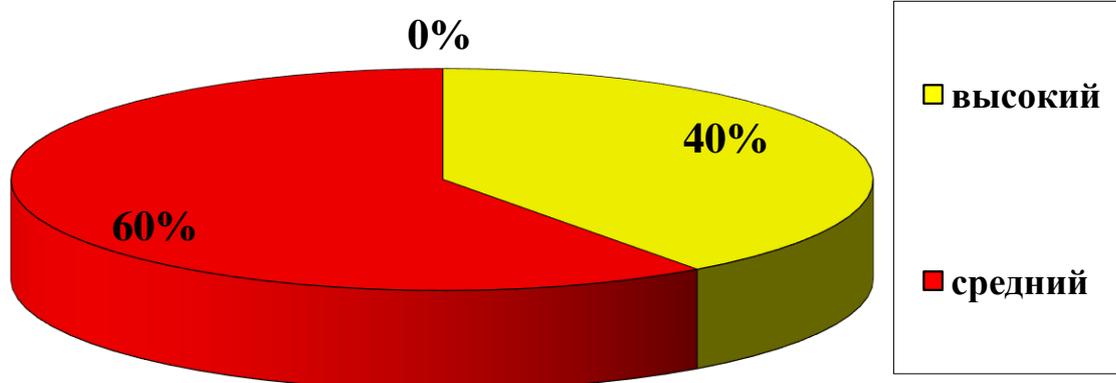
Ответы, полученные, отличались разнообразием структур, тем не менее, проявили интерес поучаствовать на практических занятиях и быть частью творческой команды для внедрения новых практик проведения педагогической деятельности.

После завершения исследования была осуществлена проверка профессионализма педагогов.

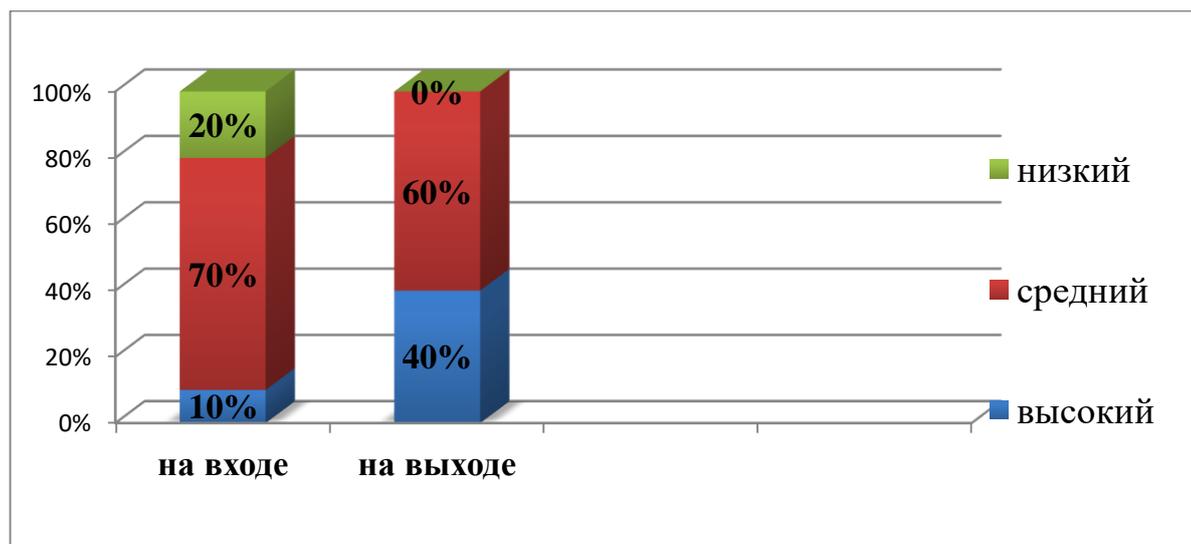
Анализ данных подтвердил улучшение общего уровня профессионализма педагогов:

- В начале исследования 10% педагогов вышли на высокий уровень профессионализма, в то время как на выходе этот показатель вырос до 40%.
- Средний уровень компетентности также претерпел изменения и составляет теперь 60%, в то время как на входе исследования этот показатель был 70%.
- Низкого уровня профессионализма, больше не проявлялось.

Уровень профессионализма педагогов на выходе исследования



Сравнительный анализ уровня профессионализма педагогов



Полученные данные говорят о существенном улучшении уровня аналитических, прогностических, проективных и рефлексивных навыков педагогов в рамках эксперимента, что приблизило их к современным стандартам дошкольного образования.

Заметен прогресс в овладении информационными навыками. Умения мобилизации, педагогического общения и педагогической техники также заметно улучшились, сопровождаясь качественными изменениями.

Особое внимание стоит уделить творческим навыкам, которые проявили существенные изменения относительно исходных данных. Участники семинара - практикума были поставлены в условия, требующие поиска нетрадиционных решений, что привело к развитию прикладных навыков.

Также стоит отметить развитие презентационных навыков воспитателей. В начале исследования этот вид навыков практически не был выявлен, хотя он является ключевым элементом профессионализма преподавателей на современном этапе в образовании.

Организация семинара-практикума представляла такие условия, которые привели участников к необходимости искать нетрадиционные решения. Аналогично считается и о развитии прикладных навыков. Также стоит отметить, что развитие презентационных навыков воспитателей является

важной частью профессиональной компетентности современного воспитателя, но этот аспект исследования был недостаточно изучен. Сравнительная оценка развития дошкольников после реализации проектов показала положительную динамику:

- повысился уровень знаний о валеологии у детей;
- усилились коммуникативные навыки детей старшего дошкольного возраста;
- улучшилось экологическое воспитание детей, главным образом их отношение к экологии;
- у детей появился устойчивый интерес к творческой и исследовательской деятельности, а также развились инновационная деятельность.

К тому же получилось задействовать родительскую общественность в педагогическую работу дошкольного учреждения:

- укрепилось взаимодействие с детским садом;
- усилилась предметно-игровая среда в дошкольном учреждении;
- расширилась методическая база.

Таким образом, обработка результатов исследования подтвердила нашу правомерность, которая положенную в основе гипотезы.

С целью улучшения профессиональных навыков воспитателей и усовершенствование процессов, советуют использовать в методической работе в ДОО, базируется на ведущих взглядах:

- фокусировка на современных вопросах педагогов в образовательных науках и их проблемах, также осмысленное логическое распределение задач;
- координация множественными типами и взаимодействующие методики деятельности педагогов;
- присоединение интерактивных методов обучения в образовательный процесс ДОО.

Такой подход позволит эффективно повысить профессиональную компетентность воспитателей.

Для проведения оценки созданной ИКТ - насыщенной среды в ДОО было проведено обследование (наблюдение) по следующим параметрам:

1. Оценка информационной грамотности и навыков использования компьютера у педагогов (подготовка курсов, уровень владения компьютером, активное участие в онлайн - сообществах).
2. Обеспечение необходимой технической базы (автоматизированное рабочее место) и доступ к интернет - ресурсам (возможность взаимодействия в сети, участие в конкурсах, веб - конференциях и т.д.). Результаты обследования занесены в таблицу 1.

Таблица 1.

Результаты обследования ИКТ - насыщенной среды

Показатель		Ноябрь 2021 г.
Информационная компетентность и компьютерная грамотность педагогов	Обучено по программе КПК «Информационно-коммуникационные технологии»	5
	Модульный семинар «Использование интерактивной доски в образовательном процессе»	2
	Модульный семинар «Создание мультимедийных проектов в среде Scratch»	1
	Модульный семинар «Сервис FriendFeed является эффективным инструментом при создании интерактивной онлайн -конференции»-	2
	Общий показатель обучения	10
Материально-техническое обеспечение		3
Доступ к интернет – ресурсам	Сетевое взаимодействие	+
	Участие в интернет - конкурсах	2
	Веб - конференциях	3
Сформированности ИКТ - насыщенной среды в ДОО		25%

Таким образом, выявлено, что обозначенная ИКТ - насыщенная среда в данных ДОО сформирована в среднем на 25%.

Для определения уровня готовности воспитателя к внедрению метода проекта в образовательный процесс ДОО был проведен самоанализ их деятельности. Педагогам предлагалось в «закрытой» анкете ответить на 15 вопросов. Вопросы для самоанализа составлены на основе инструментария для оценки потребностей педагогов в развитии С.Г.Молчановым Г.В.Яковлевой. [37]

При ответах на вопросы анкеты, воспитателям предлагалось оценить себя по пятибалльной шкале:

- 5 - полностью соответствует;
- 4 - в значительной степени соответствует;
- 3 - ни нет, ни да;
- 2 - в малой степени соответствует;
- 1 - не соответствует.

Далее подсчитывается общая сумма баллов.

- *55 и более баллов* - воспитатель усердно занимается самосовершенствованием;
- *начиная с 36 до 54 баллов* – в воспитателе нет сформированной системы развития;
- *от 15 до 35 баллов* - воспитатель находится в стадии остановившегося развития. Полученные результаты были занесены в таблицу 2.

Таблица 2.

Сводные результаты анкетирования воспитателей

Порядковый номер воспитателя	вопросы															Общий балл
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Воспитатель 1	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	40
Воспитатель 2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
Воспитатель 3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	50

Воспитатель 4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	40
Воспитатель 5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
Воспитатель 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Воспитатель 7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	49
Воспитатель 8	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	40
Воспитатель 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Воспитатель 10	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	40
Воспитатель 11	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	40
Воспитатель 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Воспитатель 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Воспитатель 14	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	40
Воспитатель 15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	40
Воспитатель 16	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
Воспитатель 17	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	40
Воспитатель 18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Воспитатель 19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51
Воспитатель 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

На основании вышеизложенного, данные указывают на то, что у от 80 до 100% воспитателей, принимающих участие в опросе, отсутствует сложившаяся система развития и до 20% воспитателей активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

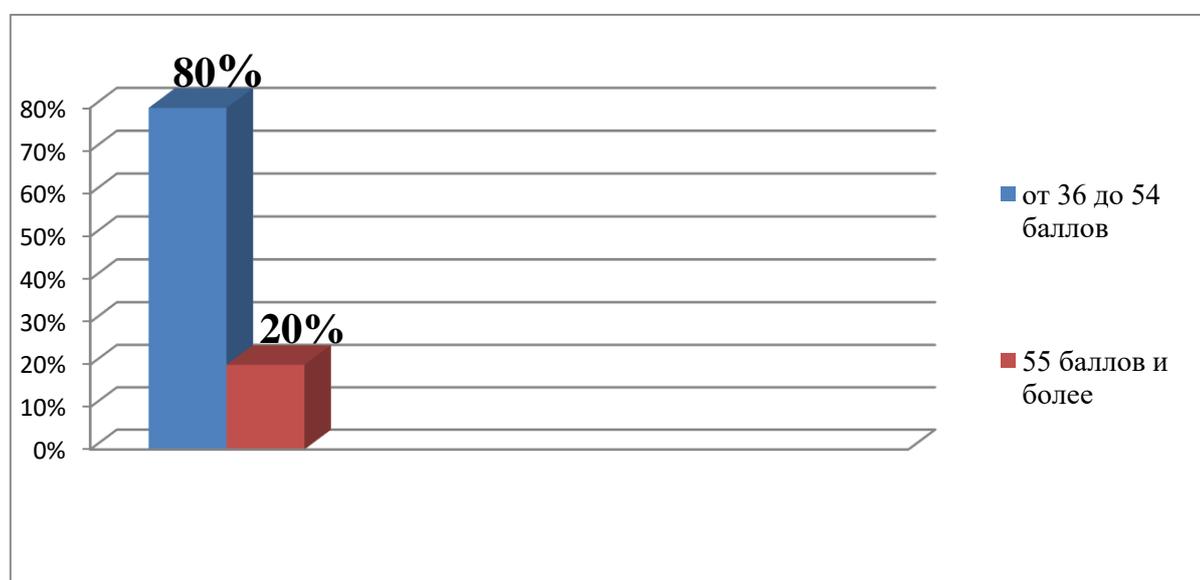


Рис. 1. Сравнительные данные анкетирования педагогических кадров
Ориентиром в нашем исследовании повышение профессиональной компетентности педагогов по использованию метода проектов в ДОО, нами

осуществлен анализ педагогической работы, с целью измерения уровня профессиональной компетентности воспитателей.

Нами в ходе констатирующего этапа эксперимента проводился анализ деятельности педагога. В ходе анализа оценивались следующие показатели такие как:

1. Необходимость и способность постоянно обогащать знания, изучая опыт своих коллег и самообразование;
2. Способность изучать активность детей в образовательном процессе;
3. Умение работать с различными носителями информации;
4. Способность классифицировать информацию;
5. Способность планировать работу, относящуюся с достижением образовательных целей и задач;
6. Совершенствование в воспитанниках способности самореализации личностного роста;
7. Способность организовывать родительскую активность сгластно интересам детей в группе;
8. Способность выбирать необходимые и целесообразные виды деятельности для детей;
9. Способность разрабатывать планы образовательного процесса;
10. Способность выбирать подходящие педагогические подходы;
11. Способность создавать и выстраивать дисциплинарные и базовые знания, основные навыки воспитанников;
12. Способность формировать и разрабатывать образовательные практические отношения с детьми, родителями, коллегами и администрацией;
13. Способность изучать и анализировать преимущества и недостатки своей педагогической деятельности;
14. Способность систематизировать и обобщать свой опыт;
15. Способность определить объект исследования;
16. Способность сформулировать гипотезу, цели и задачи исследования;

17. Способность составить базу данных для исследования.

Производится оценка каждого аспекта по шкале от 0 до 3:

- 0 баллов свидетельствует о недостатке у преподавателя, необходимых компетенций;
- 1 балл свидетельствует о том, что преподаватель демонстрирует компетенции на минимальном уровне;
- 2 балла говорят о том, что педагог обладает ими в средней степени;
- 3 балла означают, что педагог обладает высоким уровнем.

Суммарный результат, отвечает всем параметрам, разбивается на количество. Среднее значение подтверждает определить, квалифицированность педагогов в применении метода проекта в ДОО. Результаты исследования показывают, что средний показатель компетентности воспитателей по использованию метода проектов в ДОО составляет 1,41 балла. Это значение находится между минимальной и средней степенью владения данной технологией, согласно нашей оценочной шкале.

Таким образом, проведенные диагностические методики подтверждают гипотезу в исследовании необходимость систематической работы по целенаправленной систематической работы по повышению профессиональной компетентности воспитателей по использованию метода проектов ДОО, как средство методической работы управления качеством образования в ДОО.

Вывод по второй главе

Исследование по определению эффективности организации методической работы как повышения профессиональной компетентности воспитателей по использованию метода проектов в ДОО проводилось на базе МАДОУ «Лукоморье». В исследовании приняли участие 20 воспитателей.

Для определения эффективности работы, для подтверждения гипотезы нами были подобраны методики определения эффективности организации педагогической среды, которая направленная для профессионализма воспитателей по использованию метода проектов в ДОО:

- обследование ИКТ-насыщенной образовательной среды (через наблюдение);
- анкетирование воспитателей на основе инструментария для оценки потребностей педагогов в развитии Г.В.Яковлевой;
- анализ деятельности воспитателей, с целью определения уровня профессиональной компетентности воспитателей (по методике С.Г.Молчанов, Г.В.Яковлевой).

По итогам констатирующего этапа воспитатели были разделены на группы - экспериментальную (10 человек) и контрольную (10 человек).

Результативность при проведении эксперимента на формирующем этапе нашего исследования рассматривает разработку и внедрение проекта «Мониторинг непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности воспитателей, как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации», который был реализован с сентября 2021 г. по май 2023г. на базе МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

В реализации данного проекта принимали участие 10 воспитателей, участвующих в констатирующем этапе (экспериментальная группа).

Данный проект реализовывался в три этапа. В ходе проекта разработана нормативно-правовая база: положение о контрольной деятельности, мониторинге, о творческой группе, о проектной группе, о методической работе в рамках проектной деятельности.

Созданы творческая и проектная группы. Оформлен методический стенд «Проектная деятельность в ДОО».

Разработаны: методические рекомендации, диагностический инструментарий оценки повышения квалификации педагогов, система стимулирования педагогов, система контроля по внедрению инновационных технологий в ДОО, система проектных мероприятий.

Был проведен информационный педсовет на тему «Проектная деятельность в ДОО», также был организован постоянно действующий семинар «Инновационные подходы в образовательной работе ДОО»; «Проектная культура как часть повышения профессионализма педагогов», «Проектный метод в деятельности ДОО», «Проектный метод как метод развивающего обучения дошкольников», «Признаки проекта», «Проект как мотивация к познанию» и др.

Были проведены открытые просмотры «Интегрированные НОД с использованием метода проекта».

На заседаниях творческой группы педагоги презентовали детско-творческие проекты по возрастным группам по сезонам.

Разработаны и заведены карты инноваций воспитателей, диагностическая карта профессионального мастерства и повышение квалификации педагогов, ежемесячно заполняется карта профессиональной деятельности педагогов, определена степень новаторства педагогов в коллективе.

Результатом данного проекта стало участие молодого педагога - дефектолога МАДОУ «Лукоморье» во Всероссийском конкурсе «Воспитатель года», где получил высокую оценку экспертной комиссии (заняла 3 место в Ямало-Ненецком автономном округе).

При подведении итогов в экспериментальной части нашего исследования данные которые мы получили, позволяют нам сделать вывод что весь процесс повышения профессиональной компетентности воспитателя по использованию метода проекта в ДОО происходил более результативно и эффективно, благодаря проведению комплексу мероприятий, которые обозначены нами, как средство методической работы управлением качеством образования в ДОО.

Заключение

В ходе выполнения исследовательской работы нами была проанализирована научная педагогическая и психологическая литература, нормативно - правовая база по теме исследования.

Анализ литературы позволяет нам понять, что Методическая работа в ДОО» и «Профессиональная компетенция педагога», являются тесно связанными, но отдельными понятиями.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации - это механизм согласованных операций, фундаментальной и прогрессивной педагогической практике. Она ориентирована совершенствовать учебно – воспитательную деятельность, освоение передовых образовательных программ, возвращение подрастающего поколения, также на рост профессионального развития педагогических кадров педагогов ДОО.

Компетентность, равным образом, представляет из себя интегральное образование в структуре специалиста. Профессионализм педагогов в ДОО рассматривается как комплекс компетентности педагога так, же метод реализации педагогическим функциям. Она демонстрирует навык качественно принимать решения, относящиеся к должностными обязанностями, полагаясь на прочное, научное образование и аффективным связям к преподавательской работе.

Она подразумевает освоение профессиональными ориентирами и особенностями, теоретическими основами, профессиональной компетентностью, стимулирующие результативности и конкурентоспособность методической работы как средство управления качеством образования в дошкольной образовательной организации.

Методические основы проектирования ознакамливают с высокоадаптивными прогрессивными методиками в ДОО.

Проектный метод определяется как совокупность приемов, операций овладения определенной областью практического или теоретического

знания, метод обучения, в условиях, где ребенок совершенствуется в ходе разработки и реализации проектов.

В нашем исследовании мы делаем ориентир на формирование и рассмотрение ИКТ – как насыщенную образовательную среду в дошкольных образовательных организациях (ДОО) как совокупность условий, созданных с использованием информационных и коммуникационных технологий. Эти условия способствуют развитию специализированных и общественно значимых личностных особенностей в контексте цифровой трансформации.

Теоретический анализ проблемы позволил нам сделать следующий вывод о том, что необходим поиск тех организационно-педагогических условий, которые бы были эффективными в повышении профессиональной компетентности педагогов для улучшения качества образования в ДОО.

Для определения эффективности работы, для подтверждения гипотезы нами были подобраны методики определения эффективности при организации педагогических условий, ориентированных на профессионализм преподавателей по использованию метода проектов в ДОО, а также выявлены критерии оценивания развития компетенций воспитателей по использованию метода проектов в ДОО (на основе инструментария оценивая С.Г.Молчанова, Г.В.Яковлевой).

При подведении итогов в экспериментальной части нашего исследования данные, которые мы получили, позволяют нам сделать вывод что весь процесс повышения профессиональной компетентности воспитателя по использованию метода проекта в ДОО происходил более результативно и эффективно, благодаря проведению комплексу мероприятий, которые обозначены нами, как средство методической работы управлением качеством образования в ДОО.

На формирующем этапе эксперимента нашего исследования проводимого нами, мы получили следующий результат который предполагают разработку и внедрение административного проекта «Мониторинг непрерывного повышения уровня профессиональной

компетентности воспитателей, как средство управления качеством образования в дошкольной организации», который был реализован с сентября 2021 года по май 2023года на базе МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

В своем исследовании мы считаем, что правильно организованная, методическая работа при качественно созданных педагогических условиях, которые будут нацелены на профессиональное развитие педагогических кадров, способствующая процессу усовершенствования их профессионализма, определению профессиональном самоопределении, способствующие в профессиональном росте, что способствует высокому качеству образования в дошкольной образовательной организации.

В результате, задачи исследования достигнуты, концепция гипотезы подтверждена, цель квалификационной работы достигнута.

Список используемой литературы:

1. Александрова, Е.А. Педагогические команды в принятии решений при организации инновационной деятельности образовательных учреждений / Е.А. Александрова // Вестник поморского университета, серия «Физиологические и психолого-педагогические науки», - 2006.- № 3. - С. 62-66.
2. Атемаскина, Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие/ Ю.В. Атемаскина, Л.Г. Богославец. - СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2012. - 112 с.
3. Афанасьева, Т.П. Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой: Методическое пособие / Т. П. Афанасьева, Н. В. Немова; под ред. Н. В. Немовой М.: АПКИПРО, 2004. -131с.
4. Бабанский, Ю.К. Методическая работа в школе: организация и управление / Ю.К. Бабанский, М.М. Поташник. – М.: Просвещение, 1992.–439 с.
5. Березняк, Е.С. Руководство современной школой/ Е.С. Березняк. – М.: Просвещение. 1983. - 207с.
6. Белая, К. Ю. Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждении: подготовка и проведение / К. Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2004.
7. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: метод, пособие / К. Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2004. - 140 с.
8. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2005. - 186 с.
9. Белая, К. Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция / К. Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2003. - 164 с.
10. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. - М.: ТЦ Сфера, 2014.- 128с.

- 11.Беляева, В.А.. Деятельность педагога - методиста в системе муниципального образования / В.А. Беляева, А.А. Петренко М.: АРТИ, 2004. -160 с.
- 12.Беспалько, В.П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
- 13.Буйлова, Л.Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей: учебн.-метод. пособие / Л.Н. Буйлова, СВ. Кочнева. М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 2004. - 160 с.
- 14.Буров, К.С. Управление методической работой в образовательном учреждении/К.С. Буров. - Челябинск: Издательство ЗАО «Цицерон», 2012. – 48 с.
- 15.Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: метод.пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова.- 2-е изд.- М.: Айрис-пресс, 2009.- 192 с.
- 16.Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: метод, пособие / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. - М.: Айрис-пресс, 2007. - 145 с.
- 17.Виноградова, Н.А.Образовательные проекты в детском саду.Пособие для воспитателей и родителей [Текст]/Н.А.Виноградова, ЕЛЛанкова. - М.: Айрис-Пресс, 2008. - 208 с.
- 18.Войниленко, Н.В., Белоусова С.А., Орел А.Е. Государственно – общественное управление в дошкольном образовании: учебное пособие – Челябинск: Изд-во Цицеро, 2015. – 47с.
- 19.Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л.М. Волобуева. - М.: ТЦ Сфера, 2004. - 96 с.
- 20.Воропаева, Е.Э. Методическое сопровождение совершенствования готовности педагога к инновационной деятельности /Е.Э Воропаева // Научный журнал КубГАУ. - 2014. - № 101 (07). - С. 50-63.

21. Гаворина, Л.С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДООУ / Л.С. Гаворина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2009. №1. - С.6-11.
22. Голицина, Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицина. - М.: Сфера, 2004. -146 с.
23. Дик, Н. Ф. Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждении / Н. Ф. Дик. - 2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2006.
24. Дошкольная педагогика: учебник для бакалавров / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева; под общ.ред. Н. В. Микляевой. -М.: Издательство Юрайт, 2013.
25. Житнякова, Н. Ю. Планирование работы структурных подразделений ДООУ (на примере новых форм дошкольного образования) / Н. Ю. Житнякова // Управление ДООУ. - 2009. - № 5.
26. Зубкова, Е. Н. Методическая работа в ДООУ как фактор управления качеством воспитательно-образовательного процесса / Е. Н. Зубкова // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. - С. 38-41
27. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2003. – 95 с.
28. Конаржевский Ю.А. Внутришкольный менеджмент.: - М.,1993.-с.405.
29. Коротков, Э. М. Управление качеством образования: Учебное пособие для вузов / Э.М Коротков. - М.: Академический Проект, 2007. - 150 с.
30. Липчанская, И.А. Контроль функционирования и развития ДООУ: методические рекомендации / И.А. Липчанская. - М.: ТЦ Сфера, 2009.
31. Ломтева, Е.А. Система методической работы в ДООУ / Е.А. Ломтева. - М.: Дрофа, 2009.-С. 21

32. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ / П.Н. Лосев. - М.: АСТ, 2005. - 152 с.
33. Макарова, Л.С. Управленческая деятельность руководителя ДООУ / Л.С. Макарова. - М.: Педагогика, 2003. - 184 с.
34. Молчанов, С. Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений [Текст] / Челябинск: Челябинский государственный университет, 1998. - 255 с.
35. Молчанов, С. Г. Подготовка преподавателя в рамках методической работы [Текст] / С. Г. Молчанов. - Челябинск: Юж-урал. кн. изд-во, 1984 с. - 145 с.
36. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ч.1 - Челябинск, 2003. - 115 с.
37. Молчанов, С.Г., Яковлева, Г.В. Организация инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении: Метод рекомендации/ Юж.-Урал. науч.-образоват. Центр РАО. Челябинск: Челяб.гос.ун-т, 2005. 71 с.
38. Молчанов, С.Г., Яковлева, Г.В. Инструментальное обеспечение оценивания методической компетентности педагогов инновационных ДООУ. Сборник методических рекомендаций инструментов для руководителей дошкольных образовательных учреждений. - Челябинск: Изд-во Марины Волковой, 2005.-60с.
39. Моисеева. А.М. Проектирование систем внутреннего управления [Текст]: пособие для руководителей образовательных учреждений и территориальных образовательных систем /под ред.А.М. Моисеева. - М.: Педагогическое общество России, 2002. - 215с.
40. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду: пособие для воспитателей / Н. В. Микляева. - М.: Айрис-пресс, 2008. - 145 с.

41. Микляева, Н. В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция / Н. В. Микляева. - М.: Айрис-пресс, 2005. - 170 с.
42. Никишина, И. В. Диагностическая и методическая работа в образовательных учреждениях / И. В. Никишина. - Волгоград: Учитель, 2007. - 141 с.
43. «Об образовании» Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. №3266-1 (ред. от 02 февраля 2011. №2-ФЗ) ст.7. Федеральные государственные образовательные стандарты [Электронный ресурс]/информационно - правовой портал <http://base.garant.ru.10164235/>.
44. «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 года [Электронный ресурс] /информационно - правовой портал <http://ivo.garant.ru/document?id=70191362&byPara=1&sub=1/>.
45. Организация контроля в дошкольных образовательных учреждениях/под ред. В.С. Басюка - М.: Сфера, 2010.- 160 с.
46. Пастюк, О. В. Организация экспериментальной площадки в ДОУ / О. В. Пастюк. - М.: ТЦ Сфера, 2007. - 210 с.
47. Поташник М. М., Моисеев А. Управление современной школой (в вопросах и ответах). – Новая школа, 1997.- 325 с.
48. Петренко, А. А. Управление развитием образовательного учреждения инновационного типа: практ. пособие / под ред. В. В. Маскина, Т. К. Меркуловой. - М.: АРКТИ, 2006. - 245 с.
49. Пискун, О.Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя /О.М. Жихарева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2011. №1. - С.6-13.
50. Поздняк Л.В. , Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 1999.
51. Приказ Министерства труда и защиты РФ №544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в

- сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] «Учительская газета» http://www.ug.ru/new_standards/6
52. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. - 2013. - № 5 (122). - С. 174-183.
53. Романова, И.В. Система методической работы с педагогами / И.В. Романова // Дошкольное воспитание.- 2011. - № 3. С. 97-107.
54. Рыбина, Н. П. Методическая работа с воспитателями детского сада / Н. П. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, июль 2012 г.). - Уфа: Лето, 2012.
55. Семенова, М.Л. Педагогическая диагностика в практике управления методической работой в ДОУ / М.Л. Семенова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2010. - № 13.- С.67-72.
56. Ситник, А.П. Методическая работа или развитие профессиональной культуры / А.П. Ситник // Школа. - 2006. - №2. - С.24-27.
57. Соловова, Н.А. Управление методической работой ДОУ: от традиций к инновациям / Н.А. Соловова, Н.В. Кузьминова // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. -2013. №8. - С.40-46.
58. Скоролупова, О.А. Планирование как один из этапов методической работы в дошкольном образовательном учреждении / О.А. Скоролупова. - М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2008. - 104 с.
59. Скоролупова, О.А. Тематический контроль в дошкольном образовательном учреждении / О.А. Скоролупова. - М.: АСТ, 2004. - 250 с.
60. Солодянкина, О. В. Система планирования в дошкольном учреждении: метод, пособие / О. В. Солодянкина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: АРКТИ, 2005.- 165 с.

61. Терре, С.И. Методическая работа - как средство повышения эффективности и качества образовательного процесса / С.И. Терре. - Иркутск: Дрофа, 2010. - 314 с.
62. Тимофеева, Л.Л. Проблема оценки качества профессиональной деятельности воспитателя ДОУ / Л.Л. Тимофеева, О.В. Бережнова // Дошкольная педагогика. - 2012. №6. - С.4-10.
63. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. - М. : Новая школа, 2003. - 304 с.
64. Троян, А.Н. Управление дошкольным образованием / А.Н.Троян. - М.: Айрис-Пресс, 2006. - 151 с.
65. Управление качеством в образовательном учреждении. Выпуск 3: сборник научных статей и тезисов / Урал.гос. пед. ун-т; Екатеринбург, 2012.
66. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Н.В. Федорова. - М: КНОРУС, 2005. - 416 с.
67. Фалюшина Л.И. Управление ДОУ. М. 2003. -80с.
68. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2004. – 262с.
69. Формирование социальных компетенций в образовательном учреждении (методическое пособие) Инструментальное обеспечение воспитательной работы / С.Г. Молчанов, / Н.В. Войниленко. - Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2010. - 4.1 - С. 166.
70. Функции руководителя специального (коррекционного) образовательного учреждения по совершенствованию оценивания образовательной системы /Н.В. Войниленко// Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. - 2012. - №8.

71. Хабибуллина, Р. Ш. Контрольно-аналитическая деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения / Р.Ш. Хабибуллина.- СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2009. - 210 с.
72. Хохлова, О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения.- 2010. №3. - С.4-14.
73. Черникова, Т.В. Управление развитием образовательного учреждения Текст.: учебно-методическое пособие. / Т.В. Черникова. М.: ТЦ Сфера, 2005. -304 с
74. Честнова, Н.Ю. Настольная книга методиста детского сада / Н.Ю. Честнова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 672 с.
75. Шамова, Т.И., Третьяков, П.И., Капустин, Н.П. Управление образовательными системами. М., 2001.-с.251.

Приложение №1

В МАДОУ «Лукоморье» города Ноябрьска Ямало-Ненецкого автономного округа, мы признаем важность организации методической работы с нашими педагогическими кадрами для развития их профессионализма в воспитании дошкольников.

ФГОС изменился подход к преподавателям, практикующим педагогам, это требует, предполагает необходимость пересмотреть педагогическую деятельность в целом контексте.

Нами были выбраны новые методики по применению к методической деятельности в МАДОУ «Лукоморье», они непосредственно увеличивают деятельность и предприимчивость педагогических кадров в поддержке инновационность. Нами рассматриваются разнообразные виды деятельности с педагогическим коллективом, по средствам которой, поспособствуют в профессиональном развитии.

Прогрессивная методическая деятельность составляет основную сущность педагогического мастерства, характеризуется данными признаками:

- Наша организация стремится к постоянному развитию, чтобы обеспечить нашим детям возможность развиваться и саморазвиваться.
- Мы тщательно выбираем методы работы, которые способствуют их личностному росту.
- Мы также предоставляем нашим педагогам информацию о новейших инновационных методах и явлениях.
- Наша цель - обеспечить нашим педагогам инструменты, которые помогут им эффективно воздействовать на личностное развитие детей.

Регулярное систематическое обновление методической работы происходит в дошкольных учреждениях, это приобретает важность в

содействии работе педагогического коллектива, акцентированию интереса к их профессиональному опыту.

**Отчёт о промежуточных итогах
введения ФГОС ДО в МАДОУ «Лукоморье» муниципального
образования г. Ноябрьск
за 2021-2022 учебный год.**

Администрация МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск информирует о том, что в течение 2021-2022 учебного года была организована работа по реализации приказа Управления образования от 08.04.2021г. №188 «Об утверждении плана основных мероприятий по подготовке к введению ФГОС ДО в системе образования города Муравленко».

На основе разработанной «дорожной карты» был издан приказ от 26.11.2021 № 159 «Об организации работы по внедрению ФГОС ДО в образовательный процесс МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

Проведено 2 заседания Совета педагогов «Инновационный рост дошкольного образовательного учреждения в контексте ФГОС ДО» (сентябрь 2021 год), «Создание развивающей предметно - пространственной среды в контексте ФГОС ДОУ для обеспечения благоприятной среды нахождения дошкольников в детском саду» (февраль 2022 год).

Изучены методические рекомендации для педагогов и родителей дошкольников по созданию развивающей предметно-пространственной среды. Они были подготовлены О.А. Карабановой, Э.Ф. Алиевой, О.Р. Радионовой, П.Д. Рабиновичем и Е.М. Маричем.

На основании положения, разработанного в соответствии со стандартами ФГОС ДОУ к развивающей предметно-пространственной среде, проведен смотр-конкурс готовности групп к началу учебного года.

Разработаны проекты развития ППРС групп и учебных кабинетов с дальнейшим проведением в сентябре смотра-конкурса «Группа XXI века».

31 марта 2021 года на базе ДОО проведена сетевая площадка «Организация РППС по развитию познавательных способностей дошкольника» с приглашением молодых педагогов детских садов города, студентов ГБОУ СПО ЯНАО «ММК».

Проведено 2 панорамы педагогических мероприятий с детьми в 1-х младших (ноябрь) и старших (февраль) «пилотных» группах детского сада с последующим обсуждением на аппаратном совещании (протокол №9 от 17.02. 2022 год). Приняты совместные решения по совершенствованию форм работы с детьми.

Приобретен УМК по образовательной программе «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы на все возрастные группы. Продолжается работа творческой мобильной группы по разработке ООП МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

Организовано информирование родителей во время проведения родительских собраний и размещения информации на официальном сайте ДОО в рубрике «Реализуем ФГОС ДО» о ходе реализации стандарта дошкольного образования.

Из 66 педагогов прошли курсы повышения квалификации по изучению требований ФГОС ДО – 60 чел (91%). Проведено анкетирование родителей (законных представителей) воспитанников по созданию условий в дошкольном учреждении создана предметно развивающая пространственная образовательная среда, с взаимодействующим характером педагог - ребенок, с коллективом детей.

Из 119 респондентов 7 человек выразили неудовлетворённость в части временного приостановления функционирования бассейна.

На конец 2021-2022 года проведён мониторинг освоения детьми образовательной программы, результаты которого явились ориентирами для анализа профессиональной деятельности педагогов, взаимодействия с семьями, изучения характеристик образования воспитанников (приказ

МАДОУ от 29.04.2022 № 62 «Об итогах проведения мониторинга освоения образовательной программы за 2021-2022 учебный год»

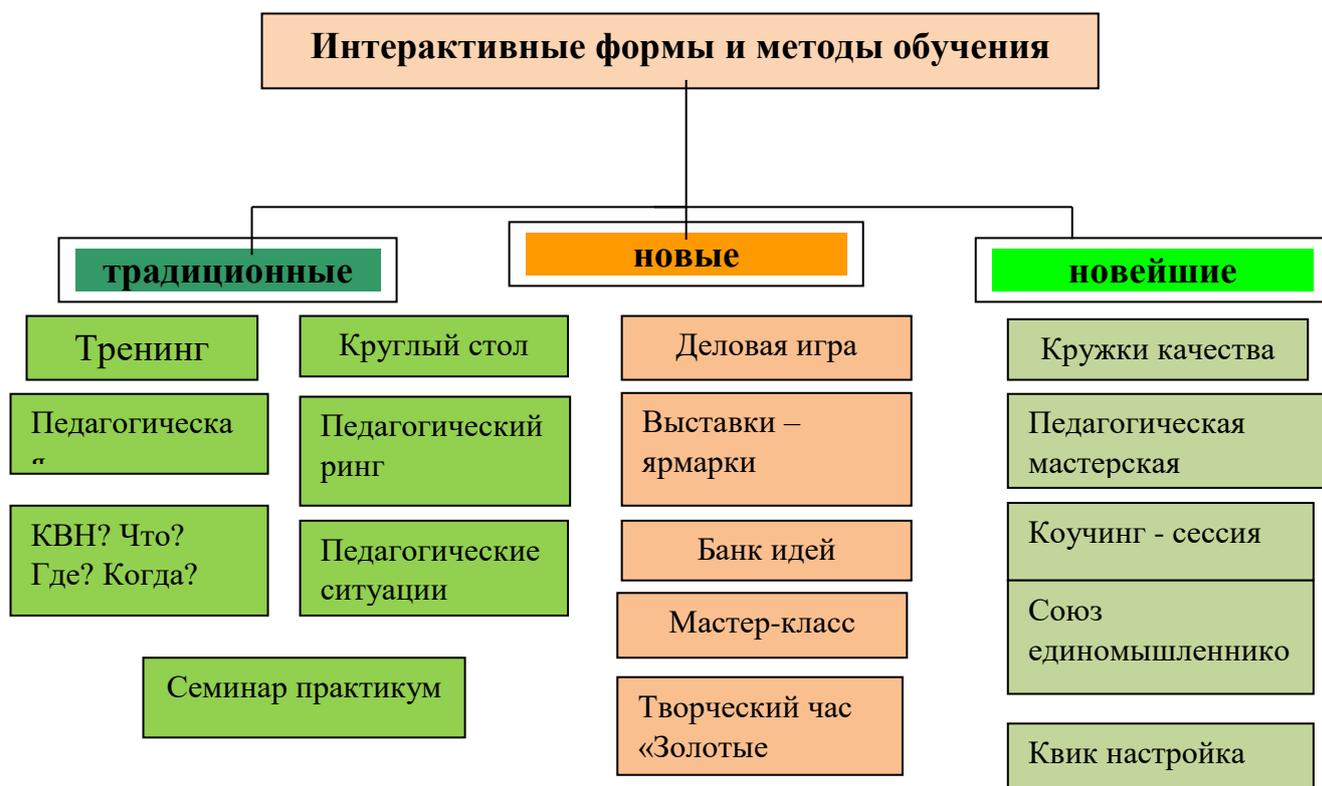
Методическая работа в ДОО

Функциональность методической работы в дошкольном учреждении организуется в согласовании порядка действий по планированию деятельности с педагогическими кадрами, учитывающим специфику и коллективный ресурс. В нашем дошкольном учреждении применяются различные методы деятельности для педагогов, они востребованные в деятельности педагогов.

Это предполагает обширные педагогические методики, на пример консультация, совет педагогов, практикум, творческие объединения, семинар, показ учебно – методических материалов, взаимные посещения НОД, тренинги, игровые методики различного характера и иное. К тому же используются лично – ориентированный подход, на пример персонализированные консультации, самосовершенствование, коучинг, дискуссии, демонстрация достижений и другие.

Организация методической работы в ДОО





Основная цель использования интерактивных форм состоит в том, чтобы мотивировать педагогов, развивать их креативное мышление и находить нестандартные решения проблемных ситуаций.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С СЕМЬЯМИ ВОСПИТАННИКОВ
МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск
(В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Документ определяет основные принципы и механизм педагогического партнёрства всех участников образовательного процесса, включая законных представителей воспитанников, в том числе целеполагание сотрудничества.

1.2. Данный документ составлен согласно с исполняющим законом и правовым актом в системе образования, согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155) и Устав МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

1.3. Педагогическое партнёрство всех участников образовательного процесса, включая законных представителей воспитанников реализует целостное решение к развитию и сформированности нравственных принципов у дошкольников.

1.4. Фундаментом сотрудничества дошкольного учреждения и семьями воспитанников проявляется за счёт партнерства руководителей, преподавательского коллектива в целом.

2. Намерения и функции партнерства:

2.1. Намерения: совет родительского и преподавательского сообщества в выполнении планов, определённых ФГОС ДО, в выборке стратегических ориентиров у воспитанников ДОУ.

2.2. Функции:

- расширение педагогической компетенции в родителях на основании семейных ценностей;

- согласование позиций и образовательных принципов по прививанию ценностных установок в воспитанниках дошкольного учреждения посредством ознакомления национального наследия;
- определение продуктивных методов взаимодействия законными представителями и усиление сотрудничества с семьями воспитанников, педагогического коллектива по средствам становления индивидуальности дошкольника;
- формирование коммуникаций партнерство перед законными представителями и дошкольным учреждением содействие в планировании семейных мероприятий;
- развитие юридической просвещенности законных представителей воспитанников в сфере безопасности права и достоинств детей;
- усовершенствование педагогического опыта законных представителей воспитанников согласно с методами педагогики взаимопонимания;
- координация интегрированной помощи семьям от преподавательского сообщества, совместно с семьями, воспитывающие ребенка дошкольника с ОВЗ;
- обеспечение возможности для взаимодействия гармоничным семейным воспитанием и налаживание дружелюбное расположение среди семей воспитанников и дошкольным учреждением.

3. Критерии функционирования дошкольного учреждения ориентируются на результат, вмещают в себя следующие составляющие:

1. Функционирует как общая концепция, подразумевает подготовленность к непрерывному совершенствованию и гибкости к модернизации.
2. Интенсивно включаем родителей в учебно – воспитательную работу, с применением передовых технологий, диалоговые формы коммуникаций в тесной связи дошкольного учреждения и семьи воспитанника.

3. В дошкольное учреждение опираться на структурированность в формулировании задач и сущности воспитательного процесса, акцентирующее внимание ценности культурным составляющим.
 4. Миссия дошкольного учреждения – передавать опыт, компетенции, так же сформировывать моральные принципы и отношения, которые помогут детям лучше усвоить полученные знания.
 5. Мы стараемся приобщить детей и их семьи к традиционной национальной культуре, чтобы они развивали ценностно-смысловые ориентации и представления о смысле жизни.
 6. Развитие ребенка происходит через организацию взаимодействия с взрослыми (родителями, педагогами и специалистами) и другими детьми в разнообразных группах.
 7. Мы всегда учитываем и соблюдаем права родителей на осуществление ведущей роли в воспитании и образовании своего ребенка.
 8. Мы стремимся быть доступными и открытыми для всех, чтобы каждый ребенок имел возможность получить качественное образование.
 9. Все участники нашего образовательного процесса отличаются доброжелательностью и соблюдают морально-этические нормы.
 10. Мы придерживаемся принципа добровольности в нашей работе, и не допускаем никакого принуждения при реализации задач и содержания образовательной программы нашего детского сада.
- 4. Основные направления работы по организации взаимодействия между детским садом и семьей:**
- Изучение семьи с целью определения ее возможностей в формировании ценностных ориентиров.
 - Повышение психолого-педагогической компетентности семей и ответственного родительства в рамках психологической гостиной «Мы вместе», семейного клуба «Дружная семья».

- Анализ результатов совместной воспитательной деятельности семьи и детского сада, включая Совет профилактики и педагогические часы.

5. Организация работы:

1. План работы по взаимодействию между детским садом и семьей на учебный год утверждается Советом педагогов и разрабатывается с учетом задач и условий работы.
2. Координация между дошкольным учреждением и семьей воспитанников предполагает следующие стадии:
 - Генеалогический анализ её потенциала в воспитательном процессе.
 - Разъяснение, семьям принимая во внимание их моральных возможностей для воспитательного процесса дошкольника.
 - Разработка плана работы с семьями воспитанников.
 - Анализ результатов совместной воспитательной деятельности семьи и детского сада.

Требования к организации взаимодействия:

1. Целенаправленность - каждое мероприятие должно иметь конкретную цель по предотвращению воспитательных ошибок родителей.
2. Организованность и последовательность деятельности является постоянной, с постепенно усложняющийся и увеличением сложностей, с интегрированным методом для создания структуры моральных установок и социализация индивидуальности воспитанника.

Детерминанты, воздействующие в рамках партнерства дошкольного учреждения и семьи, содержат:

- Персонализированный подход к семьям воспитанников.
- Взаимоотношения разнообразными видами деятельности.

- Сохранение непрерывности и процесса утверждения персональных, субъективных и социальных, гуманистических принципов в работе с родителями.
- Взаимоотношения между работниками дошкольного учреждения и родителями, основанные на ценностях и ориентированные на них: партнерство в педагогическом сообществе и семьями воспитанников.

Практики и типы структурирования объединенного сотрудничества педагогической деятельности с законными представителями дошкольников содержат:

- Визитирование семей для изучения бытовых условий проживания и воспитательной деятельности проводимая в семье.
- Демонстрация образовательной компетенции .
- Эффективные и продуктивные собрания для родителей.
- Рекомендации
- Обучающие мастер - классы.
- Заседания для родителей.
- Информационный открытый день (оценка педагогического процесса).
- Совет родительской общности.
- Деловые игры.
- Вечера вопросов и ответов (концентрированная педагогическая информация по различным темам, включая формирование ценностных установок у детей).
- Интегрированные мероприятия для детей и родителей.

Взаимодействие между семьей и дошкольным учреждением.

Внутреннее взаимодействие - это активное взаимодействие всех участников воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, создание партнерского сообщества сотрудников, детей и родителей.

Требования внутренней коммуникации:

- формирование обстановки в педагогических предпочтениях, семей воспитанников их психологического содействия;
- профессиональная направленность педагогического сообщества в сотрудничестве, патронаж родителей при формировании их образовательных ресурсов, сопереживание и взаимная поддержка.

Внешнее взаимодействие - это взаимодействие между семьей и педагогическим коллективом дошкольного учреждения с общественными и социальными структурами, такими как общеобразовательная школа, школа искусств, краеведческий музей и др.

6. Контроль

За организацией взаимодействия между семьей и дошкольным учреждением ответственны руководитель и заместитель заведующего по воспитательно-методической работе.

Координатором внутреннего и внешнего взаимодействия между семьей и дошкольным учреждением является Совет образовательного учреждения.

Совет - это коллегиальный орган самоуправления, в который входят сотрудники дошкольного учреждения, родители и представители учредителя.

Административный совет рекомендует, координирует действия деятельности и усовершенствованием дошкольного учреждения, родительское партнёрства и социальными структурами.

Он разрабатывает стратегию развития детского сада, помогает ему стать открытой и динамичной организацией, улучшает вовлеченность родительского сообщества в процесс образования.

Групповые советы родителей и Совет образовательного учреждения выполняют роль добровольных общественных организаций.

7. Документация:

- планы работы с родителями детского сада и группы на каждый учебный год;
- протоколы общих родительских собраний - всеобучей;
- протоколы групповых родительских собраний;

- конспекты проведенных мероприятий;
- отчеты педагогов о проведенных педагогических наблюдениях и диагностических исследованиях, результаты опросов с выводами, сравнительный анализ мониторинга по всему детскому саду, рекомендации стратегического плана;
- протоколы заседаний Совета образовательного учреждения.

**Отчёт о промежуточных итогах введения ФГОС ДОО
в МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск
за 2021-2022 учебный год.**

Администрация МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск информирует о том, что в течение 2021-2022 учебного года была организована работа по реализации приказа Управления образования от 08.04.2021 №188 «Об утверждении плана основных мероприятий по подготовке к введению ФГОС ДО в системе образования города Муравленко».

На основе разработанной «дорожной карты» был издан приказ от 26.11.2021 № 159 «Об организации работы по внедрению ФГОС ДО в образовательный процесс МБДОУ ДС «Дельфин».

Проведено 2 заседания Совета педагогов «Перспективы развития детского сада в контексте ФГОС ДО» (сентябрь 2021 год), «Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО в целях улучшения условий пребывания воспитанников в ДОО» (февраль 2022 год).

Изучены методические рекомендации для педагогов и родителей дошкольников по созданию развивающей предметно-пространственной среды. Они были подготовлены О.А. Карабановой, Э.Ф. Алиевой, О.Р. Радионовой, П.Д. Рабиновичем и Е.М. Маричем.

На основании положения, разработанного в соответствии с требованиями ФГОС ДОУ к развивающей предметно-пространственной среде, проведен смотр-конкурс готовности групп к началу учебного года.

Разработаны проекты развития ППРС групп и учебных кабинетов с дальнейшим проведением в сентябре смотра-конкурса «Группа XXI века».

31 марта 2015 года на базе ДОО проведена сетевая площадка «Организация РППС по развитию познавательных способностей дошкольника» с приглашением молодых педагогов детских садов города, студентов ГБОУ СПО ЯНАО «ММК».

Проведено 2 панорамы педагогических мероприятий с детьми в 1-х младших (ноябрь) и старших (февраль) «пилотных» группах детского сада с последующим обсуждением на аппаратном совещании (протокол №9 от 17.02.2022 год).

Приняты совместные решения по совершенствованию форм работы с детьми.

Приобретен УМК по образовательной программе «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы на все возрастные группы.

Продолжается работа творческой мобильной группы по разработке ООП МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск.

Организовано информирование родителей во время проведения родительских собраний и размещения информации на официальном сайте ДОО в рубрике «Реализуем ФГОС ДО» о ходе реализации стандарта дошкольного образования.

Из 66 педагогов прошли курсы повышения квалификации по изучению требований ФГОС ДО – 60 чел (91%).

Проведено анкетирование родителей (законных представителей) воспитанников по созданию условий в дошкольном учреждении для развития пространственно предметной образовательной среды, с характерным взаимодействием педагог - ребенок, с детским коллективом.

Из 119 респондентов 7 человек выразили неудовлетворённость в части временного приостановления функционирования бассейна.

На конец 2021-2022 года проведён мониторинг освоения детьми образовательной программы, результаты которого явились ориентирами для анализа профессиональной деятельности педагогов, взаимодействия с семьями, изучения характеристик образования воспитанников (приказ

МАДОУ «Лукоморье» муниципального образования г. Ноябрьск от 29.04.2022 № 62 «Об итогах проведения мониторинга освоения образовательной программы за 2021-2022 учебный год».