

Лазарева С.А., Беляева Е.Н.

Муниципальное бюджетное учреждение
«Научно – методический информационный центр»
г.Белгород

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО ПОСРЕДСТВОМ
ОБУЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ В.В. ВОСКОВОВИЧА
«СКАЗОЧНЫЕ ЛАБИРИНТЫ ИГРЫ»**

Авторы опыта:
Лазарева Светлана Анатольевна, старший воспитатель
Беляева Екатерина Николаевна, учитель-логопед
МБДОУ д/с №7

Белгород
2023

Содержание

Раздел I. Информация об опыте	3
Раздел II. Технология опыта	11
Раздел III. Результативность опыта	15
Библиографический список	19
Приложения	20

РАЗДЕЛ I. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОПЫТЕ

Условия возникновения и становления опыта

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 «Семицветик» г. Белгорода (далее МБДОУ д/с № 7) введено в эксплуатацию 30.05.2013г.

Основное здание МБДОУ д/с № 7 расположено по ул. Шершнева, окружено жилыми домами и административными зданиями. С восточной стороны МБДОУ примыкает к Белгородскому хлебокомбинату, с южной стороны находятся здания Белгородской городской прокуратуры, Белгородского Дворца детского творчества, лицея № 32, с северной стороны - Центр кино «Радуга», ГБУК «Белгородский государственный театр кукол», с западной стороны - МБДОУ д/с № 10. На расстоянии 500 м. от МБДОУ расположен городской парк культуры и отдыха им. Ленина. Это создает благоприятные возможности для обогащения деятельности МБДОУ, расширяет спектр социального партнерства с учреждениями культуры, образования, здравоохранения, способствует социальной адаптации выпускников МБДОУ и созданию положительного имиджа детского сада среди жителей микрорайона и близлежащей территории.

В дошкольном образовательном учреждении функционирует 9 групп. Списочный состав – 202 детей.

Организация на 100% укомплектована педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. Кадровый состав педагогических работников представлен 26 педагогами, из них: старший воспитатель – 2, воспитатели – 18, педагог-психолог – 2, музыкальный руководитель – 1, учитель – логопед – 2, инструктор по физ. культуре – 1.

Педагог в детском саду – это не профессия, а образ жизни. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Он должен обладать на высоком уровне профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Однако мониторинг профессионального развития педагогов МБДОУ д/с № 7, проведенный в 2019 году выявил негативные тенденции и ряд проблем, а именно: недостаточная потребность педагогов в повышении своего профессионального мастерства; отсутствие у педагогов стремления к самообразовательной деятельности; низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития. Все это влечет за собой невозможность обеспечения повышения качества дошкольного образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

В связи с тем, что старший воспитатель Лазарева С.А. и учитель-логопед МБДОУ д/с № 7 г. Белгорода Беляева Е.Н. являются региональными

тьюторами по обучению педагогов технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В. Воскобовича, в качестве средства повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации было использовано обучение их данной технологии.

Актуальность опыта

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающий условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям. Модернизация образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров. Сегодня обществу нужен педагог нового поколения – компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером благородства, человеколюбия, гражданственности.

В системе дошкольного образования России за последние годы произошли большие изменения, которые повысили требования к личностному и профессиональному развитию педагога. Главной задачей государственной образовательной политики Российской Федерации в рамках национального проекта «Образование» и условиях модернизации системы образования выступает, обеспечение качества дошкольного образования и одним из важнейших направлений деятельности является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования отражена во всех документах сферы образования, начиная с 2012 года.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Вопросами развития профессиональной компетентности педагогов в различных формах повышения квалификации занимались: Б.С. Гершунского, О.Е. Докучаевой, Л.И. Звавич, Т.Г. Калугиной, В.А. Караковского, А.Е. Капто, А.В. Лоренсова, А.Н. Лоншаковой, Д.Ш.Матроса, Л.И. Маркушевой, А.М. Моисеева, И.В. Павловой, М.М. Поташника, И.Б. Сенновского, П.И. Третьякова и др.

Качество педагогических кадров – это важный компонент образовательной системы потому, как реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

И именно на педагогов возложена такая функция как, реализации образовательных программ нового поколения на базе современных педагогических технологий, им определена задача подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с прогрессивным мышлением, способного благополучно самореализовать себя в жизни.

Все это говорит о том, что в современных условиях изменения дошкольной образовательной системы в России углубляется **противоречием** между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования.

Разрешить данное противоречие возможно, при условии создания оптимальных условий для развития профессиональной компетентности педагогов в рамках системы методической помощи в ДОО.

Ведущая педагогическая идея опыта

Ведущая идея опыта заключается в разработке системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов посредством обучения технологии В.В. Воскобовича.

Длительность работы над опытом

Работа над опытом велась в 3 этапа (с января 2020г. по март 2023г.):

- I этап (аналитико-диагностический) - выявление проблем, возникновение идеи опыта, определение целей, задач, методов и средств их решения, анализ литературы по проблеме, подбор диагностических методик, сбор информации;
- II этап (практический) – разработка и внедрение системы методической работы по повышению компетентности педагогических кадров ДОО; работа по использованию активных методов обучения педагогов технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры».
- III этап (итоговый) – итоговая педагогическая диагностика, формулирование выводов, обобщение материалов опыта.

Диапазон опыта

В опыте подобран и систематизирован теоретический и практический материал, направленный на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО в процессе обучения технологии В.В. Воскобовича.

Материалы опыта могут быть интересны руководителям и педагогам дошкольных образовательных организаций, студентам педагогических учебных заведений.

Теоретическая база опыта

Современные условия развития российского общества диктуют переход на новый, качественно иной уровень образования. Общество задает цели и определяет содержание процесса воспитания и образования в

общем русле социализации личности. И роль педагога, реализующего этот социальный заказ, значительна.

В данной ситуации тем более принципиальна профессиональная компетентность педагогов, основу которой составляет их личностное и профессиональное развитие. Возросла потребность в педагоге, способным реализовывать собственную педагогическую деятельность посредством креативного её освоения и использования достижений науки и передового педагогического опыта.

Современные трудности образования потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, стрессоустойчивость.

Исследования последних лет, к сожалению, демонстрируют, что у педагогов, как начинающих, так и со стажем, наблюдается беднота арсенала средств решения педагогических задач, недостающая сформированность педагогических умений и механизмов понимания другого человека.

Теоретическое обоснование проблемы повышения компетентности педагогических работников широко освещено в публикациях таких ученых, как И.О.Котлерова, К.А.Нефедова, Г.Н. Сериков и другие.

В психолого-педагогической литературе понятие «компетентность» получило широкое распространение сравнительно недавно. Так, в конце 1960 - начале 1970-х гг. в западной, а в конце 1980-х гг. в отечественной литературе зарождается специальное направление - компетентностный подход в образовании.

В последние годы понятия «компетенции», «компетентность» активно осваиваются отечественной педагогикой (В.И. Байденко, А.С. Белкин, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, О.Е. Лебедев, В.Г. Пищулин, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, С.Б. Шишов и др.).

По мнению Д.А. Иванова компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты [7].

А.К. Маркова определяет компетентность как способность действовать в ситуации неопределенности [10].

И.А.Зимней компетентность трактуется как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека [7].

И так, компетентность - это некая личностная характеристика, а компетенция - совокупность конкретных профессиональных или функциональных характеристик.

В педагогической науке понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как комплекс знаний и умений, определяющих

результативность труда; как объем знаний для выполнения задач; как комбинирование личностных свойств и качеств; как комплекс знаний и профессионально важных личностных качеств; как единство теоретической и практической готовности к труду; как способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий и др.[2].

Проблеме развития профессионально-педагогической компетентности посвящен значительный ряд исследований (И.Ю. Алексашина, Е.В. Бондаревская; Т.П. Браже, С.Г. Вершловский, В.Г. Воронцова, Е.В. Вторина, И.А. Зимняя, И.А. Колесникова, Ю.Н. Кулюткин, Н.В. Кузьмина, Н.Н. Лобанова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.А. Переломова, Г.Н. Прозументова, Г.С. Сухобская, Е.А. Соколовская, Т.В. Шадрин и др.). Выводы данных исследований выступают основаниями для совершенствования и повышения компетентности педагогов: ориентир на развитие творческого, креативного потенциала и методологического мышления, готовности к самообразованию, проектной культуры.

А. К. Маркова понимает профессиональную компетентность педагога как «совокупность пяти сторон его трудовой деятельности: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность педагога, теоретически не тождественные и в практике нередко не совпадающие, обученность (обучаемость), воспитанность (воспитуемость). Внутри каждого из этих блоков автор выделяет необходимые, профессиональные психологические и педагогические знания; профессиональные педагогические и психологические умения; профессиональные психологические позиции, установки педагога, требуемые от него личные особенности, обеспечивающие владение профессиональными знаниями и умениями.

А. К. Маркова считает, что знания и умения составляют объективную структуру труда педагога. К субъективным характеристикам же относят психические процессы, функции, состояния, качества, а также ценностные позиции личности в разных ситуациях. Такие характеристики образуют требования профессиональной компетентности к педагогу [10].

Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования понимается нами как уровень развития его познаний и мастерства позволяющего принимать на себя решения в каждой конкретной ситуации при организации педагогического процесса в дошкольной образовательной организации. Компетентностная составляющая в структуре готовности педагога определяется как совокупность профессиональных социально-личностных результатов образования на языке компетентностей. Соответственно, для успешного сопровождения образовательного процесса в условиях дошкольной образовательной организации необходимо выделить следующие составляющие профессиональной компетентности педагога:

- организационно-методическая;
- образовательная;
- научно-исследовательская.

Организационно-методическая составляющая компетентности педагога дошкольного образования заключается в вариативности содержания образовательного процесса, подборе технологий, регулировании в системе работы педагога, а также ориентирована на разрешение противоречий, образующихся в процессе взаимодействия коллегами, с детьми и их родителями, на обеспечение сотрудничества и достижения совместных целей в развитии, образовании и социализации дошкольников.

Образовательная составляющая компетентности подразумевает владение педагогом дидактической теорией, системой профессиональных знаний, умений, навыков, социальным опытом. Теоретические и практические аспекты образовательной компетентности обеспечивают овладение содержательными и организационно-методическими основами развития детей в период дошкольного детства, а также духовно-личностного воспитания ребенка в условиях дошкольной образовательной организации. Осуществление образовательной деятельности предполагает эффективный и творческий подход в создании условий для всестороннего и гармоничного развития дошкольника.

Научно-исследовательская составляющая компетентности направляет педагога в разнообразном потоке психолого-педагогической и методической информации является основой совершенствования его дальнейшей деятельности[3].

Современная система образования требует от педагога владение рефлексивной составляющей компетентности, связанной не только с пониманием собственной педагогической деятельности, но также с оцениванием личностных качеств. Эффективность реализации данной составляющей связана с наличием у педагога таких качеств, как критическое мышление, стремление и анализ, обоснованности и доказательности собственной позиции, готовности к адекватному восприятию информации.

Таким образом, все составляющие профессиональной компетентности направлены на практическую деятельность педагога дошкольного образования в виде умений решать педагогические задачи.

Развитие профессиональной компетентности - это становление и самого педагога, формирование его готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям. Развитие профессиональной компетентности - это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

- самоанализ и осознание необходимости;

- планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);
- самопроявление, анализ, самокорректировка[4].

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в творческих группах, методических объединениях;
- освоение новых педагогических технологий, инновационная деятельность;
- различные формы педагогической поддержки;
- исследовательская, экспериментальная деятельность;
- активное участие в профессиональных конкурсах, мастер - классах;
- обобщение и представление собственного педагогического опыта.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не понимает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Для чего необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта инициирует профессиональное саморазвитие педагога.

Сегодня мы видим достаточное разнообразие новых программ и педагогических технологий, которые требуют от педагога профессионализма в их овладении и использовании с детьми.

Так, например, актуальность использования игровой технологии интеллектуально-творческого развития детей раннего и дошкольного возраста «Сказочные лабиринты игры» В.В.Воскобовича в образовательном процессе ДОО обусловлена требованиями ФГОС дошкольного образования к созданию развивающей предметно-пространственной среды, ориентированной на овладение детьми способами усвоения знаний на основе системно – деятельностного подхода.

Развивающие игры В.В.Воскобовича активно используются педагогами с 90-х годов XX века. Интерес к ним вызван прежде всего оригинальностью решения задач, заложенным в игру творческим потенциалом, многовариантность игровых упражнений. Авторская технология В.В.Воскобовича интегрирует сразу несколько «классических» технологий: развивающее обучение, игровые технологии, элементы теории решения изобретательских задач (ТРИЗ), элементы проблемного обучения, обучение в сотрудничестве (работа в парах, командная работа), информационно-коммуникационные технологии (ИКТ).

Высокий образовательный и развивающий потенциал игровых пособий В.В.Воскобовича, возможность многоцелевого использования при правильном с методической точки зрения подходе позволяют добиться впечатляющих результатов.

Использование инновационных педагогических технологий в образовательной деятельности детского сада характеризуется активным включением педагогов в данную деятельность. Особое значение придается

состоянию профессиональной деятельности, прежде всего уровню компетентности педагогов, повышению их квалификации, стремлению к самообразованию, самосовершенствованию. Свободно мыслящий, прогнозирующий итоги своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения целей современного образования. Именно поэтому в настоящее время резко увеличился спрос на квалифицированную, конкурентоспособную, творчески мыслящую личность.

Новизна опыта

Новизна педагогического опыта заключается в разработке системы дифференцированной методической работы по развитию профессионального потенциала педагогов через активные формы методической работы, направленных на обучение технологии В.В. Воскобовича.

РАЗДЕЛ II. ТЕХНОЛОГИЯ ОПИСАНИЯ ОПЫТА.

Целью опыта является развитие инновационного потенциала педагогов ДОО, повышение их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Способствовать развитию мотивации педагогических работников к самореализации, профессиональному росту.
2. Повысить качество дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО и профессиональным стандартом педагога через: создание оптимальных условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников с учётом современных требований; использования в образовательном процессе современных образовательных технологий.
3. Предоставить возможность педагогическому сообществу демонстрировать результаты своего труда с целью распространения успешного педагогического опыта.

В дошкольной образовательной организации повышение компетентности педагогов происходит в основном через систему методической работы. Методическая служба дошкольной образовательной организации ориентирована на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи.

Анализируя процесс повышения квалификации педагогов в ДОО, можно выделить условия, которые, по нашему мнению, содействуют формированию профессиональной компетентности и повышают качество дошкольного образования:

- Внедрение технологий обучения, которые стимулируют активную учебно-познавательную деятельность педагога, развивают его личностные качества, нацеливают на обогащение опыта профессиональной деятельности;
- Развитие индивидуальных профессиональных способностей педагога;
- Создание «ситуаций включения», т. е. вырабатывать те действия и отношения, которых требует данная ситуация, поиск нового опыта и осознание его ценности;
- Развитие коммуникативной компетентности педагогов.

Система методической работы МБДОУ д/с №7 включает в себя следующие направления деятельности:

- мониторинг потребностей педагогических кадров в переподготовке, повышении квалификации, совершенствовании профессионального мастерства;
- организация методических мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических кадров, их профессиональной компетентности и педагогического мастерства;

- пропаганда и внедрение новых программ, педагогических технологий и методик дошкольного образования;

- организационно-методическая помощь педагогам в обобщении и распространении опыта работы, в подготовке к прохождению аттестации.

В современных условиях эффективность деятельности методической службы во многом ориентируется возможностью мобильно реагировать на информационный запрос, получаемый от педагогов.

В 2019 году МБДОУ д/с № 7 вошел в число участников региональной инновационной площадки «Апробация технологии интеллектуально-творческого развития дошкольников «Сказочные лабиринты игры» В.В. Воскобовича в дошкольных образовательных организациях Белгородской области». Введение в образовательный процесс детского сада технологии «Сказочные лабиринты игры» выявило определенные затруднения педагогов и потребовало обучение их данной образовательной технологии.

Авторами опыта - старшим воспитателем Лазаревой С.А. совместно с учителем-логопедом, региональным тьютором Беляевой Е.Н. была разработана система обучения педагогов МБДОУ технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры» посредством использования разнообразных активных форм методической работы, таких как деловые игры, консультации, круглые столы и семинары-практикумы и др.

Обучение педагогов технологии В.В. Воскобовича началось в формате информационной встречи-презентации технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В.Воскобовича (Приложение 5), в ходе которой были презентованы основные принципы технологии, а также оборудование и система работы с ним.

Особое место в обучении было отведено мастер-классам. Главный принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать. Я научу вас». Получение знаний участниками мастер-класса происходило в форме открытий, проб, овладения теми способами и методами, которые передаются «мастером» (старшим воспитателем).

Структура мастер-класса была построена по принципу, отражающему логику процесса познания: ввод новых знаний, усвоение знаний, рефлексия.

Первая часть занятия - теоретическая. На данном этапе педагоги знакомились с теоретическими подходами технологии В.В.Воскобовича «Сказочные лабиринты игры», а также с оборудованием и его возможностями для развития дошкольников.

Вторая часть мастер-класса отводилась на отработку полученных знаний в процессе приобретения необходимых навыков. На данном этапе важно осознание каждым педагогом эффективности изучаемой педагогической технологии.

Третий этап – рефлексия. Педагоги делятся на подгруппы и разрабатывают занятие с использованием данной технологии. Результаты работы выносятся на обсуждение. Очень важен тот факт, что каждый

участник мастер-класса получает конкретные рекомендации для практической деятельности.

Мастер-классы по обучению педагогов технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры» проводились в различных форматах. Так, например, ознакомление с пособием «Фиолетовый лес» проводилось в форме занятия с детьми, то есть в структуре мастер – класса проводился фрагмент непосредственно образовательной деятельности с детьми с использованием технологии В.В.Воскобовича. Продолжительность проведения занятия с детьми определяется старшим воспитателем индивидуально, в соответствии с решаемыми задачами, однако оно должно быть построено таким образом, чтобы новая для педагогов технология четко прослеживалась. После проведения такого занятия следует краткое пояснение сути представленных методов работы с оборудованием, их обсуждение и озвучивание конечных результатов.

Еще одной разновидностью обучающего мастер-класса по технологии «Сказочные лабиринты игры» были занятия-имитации с педагогами. Например, в ходе мастер-класса «Использование развивающих игр В.В. Воскобовича в совместной деятельности педагога с дошкольниками» (Приложение 6) в качестве обучаемых выступали сами педагоги. Основные требования к такому мастер-классу следующие:

- нельзя обращаться со взрослым как с детьми;
- сложность предлагаемого материала должна соответствовать опыту педагогов;
- необходимо соблюдать «игру» (имитацию) на протяжении всего времени и не пояснять, что сейчас делаете и зачем;
- перед тем как давать свои пояснения, целесообразно обратиться к педагогам, что они увидели, поняли, почувствовали;
- отметить, что вы хотели продемонстрировать, и явно ли это можно было проследить в данном фрагменте.

В заключительной части также происходит обсуждение предлагаемой технологии и рефлексия.

Еще один вид мастер-класса, используемый для ознакомления с педагогической технологией, это мастер-класс с демонстрацией видеофрагментов образовательной деятельности, когда в качестве примера используется видеоролик. До демонстрации «педагог-мастер», в качестве которого выступает старший воспитатель, рассказывает педагогам на что следует обратить внимание. Видеофрагменты должны ярко демонстрировать то, о чем говорится и быть хорошего качества. Результатом такого мастер-класса является модель, которую разрабатывают «педагоги-ученики» под руководством «педагога-мастера» с целью применения этой модели в практике собственной деятельности.

Завершилась работа в конце учебного года педагогическим советом (Приложение 7), подводящим итоги обучения и закрепляющим

представления и навыки педагогов о технологии «Сказочные лабиринты игры».

Параллельно с внедрением педагогами технологии В.В. Воскобовича в собственную педагогическую деятельность, осуществлялась деятельность по ознакомлению с технологией В.В. Воскобовича родителей воспитанников МБДОУ. Так педагогами были подготовлены и проведены экскурсии родителей в «Фиолетовую комнату» - знакомство с образовательным пространством по технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В.Воскобовича, мастер-класс «Играем в развивающие игры» и «Тайна Ворона Метра», родительские собрания с показом видеофрагмента занятия «Путешествие по Фиолетовому лесу» и др. Эта работа также решала задачи повышения профессиональной компетентности педагогов, творческого самовыражения, развития умения вести разъяснительную педагогическую работу с родителями.

Таким образом, реализация плана обучения педагогов использованию технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры» (Приложение 4) способствовала активному вовлечению педагогов ДОО в участие в методических мероприятиях детского сада, повышению интереса к новым образовательным технологиям и мотивации к педагогической деятельности; развитию профессионального мастерства каждого педагога.

РАЗДЕЛ III. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОПЫТА.

Для диагностики образовательных потребностей и уровня профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации, а также возможностей самой дошкольной организации в их реализации использовался комплекс взаимодополняющих методик:

Для отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов использовался кадровый мониторинг. Кадровый мониторинг осуществляется ежегодно на начало учебного года для определения соответствия требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования к кадровым условиям.

В ходе анализа определяется характеристика педагогического коллектива ДОО, которая включает следующие критерии:

1. кадровый состав;
2. уровень профессионального образования;
3. уровень квалификации педагогов;
4. профессиональная подготовка (периодичность повышения квалификации);
6. профессиональная активность (результативность участия в методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, наличие публикаций).

Кадровый мониторинг за последние 3 года выявил положительную тенденцию, представленную в Таблице 1:

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
кадровый состав	25 (100%)	25 (100%)	26 (100%)
уровень профессионального образования (имеют высшее образование)	12 (48%)	15 (60%)	18 (69%)
уровень квалификации педагогов (имеют первую и высшую категории)	14 (56%)	17 (68%)	19 (73%)
профессиональная подготовка (курсы повышения квалификации)	17 (68%)	20 (80%)	26 (100%)
профессиональная активность	11 (44%)	18 (72%)	21 (81%)

Согласно кадровому мониторингу образовательный уровень педагогического состава ДОО по состоянию на 2023 год высокий, так как 69% педагогов имеют высшее образование и еще 12% находится в процессе его получения, количество аттестованных на квалификационные категории педагогов увеличилось и составляет 73%, также увеличился процент педагогов, принимающих результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, что позволяет сделать вывод о стремлении педагогов к профессиональному развитию.

Для определения уровня развития личностно-мотивационного компонента профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации применялась методика изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов К. Замфир в модификации А.А. Реана(Приложение 1).

В диагностике мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации приняли участие 25 педагогов, из них имеют:

- положительный мотивационный комплекс - 14 педагогов (60%)
- оптимальный мотивационный комплекс- 8 педагогов (32%)
- негативный мотивационный комплекс – 2 педагога (8%).

Динамика мотивации профессиональной деятельности педагогических работников за период с 2020 по 2023 год представлена на диаграмме (Рисунок 1).

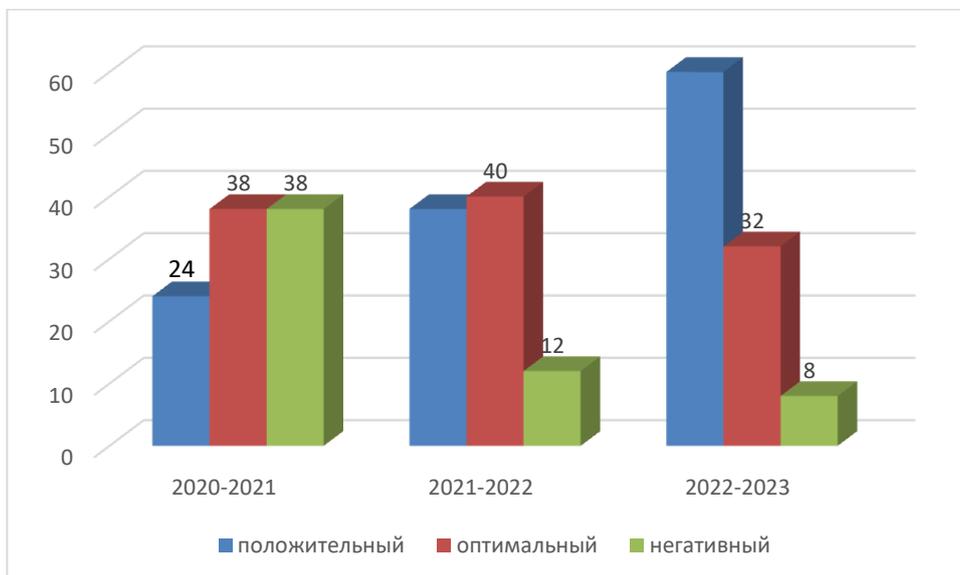


Рис.1 Диаграмма мотивационного комплекса педагогов МБДОУ д/с №7

При этом анализ значимости мотивов профессиональной деятельности позволил определить их рейтинг:

- «денежный заработок» (90 %);
- «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (82 %);
- «достижение социального престижа и уважения со стороны других»(80 %);
- «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (76 %);
- «продвижение по работе», «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (72 %).

Доминирующим мотивом профессиональной деятельности педагогов является материальное стимулирование в сочетании с удовлетворением от

работы, стремлением к достижению уважения коллег и родителей воспитанников. Отмечается также высокий уровень тревожности и психологического напряжения, выражающийся в стремлении избежать возможной критики со стороны руководителя или коллег. В целом, позитивный мотивационный комплекс личности выявлен у 92% педагогов.

Также с помощью методики И.Ю. Соколовой (Приложение 2) проводилось изучение профессионального мастерства педагогов, которое выявило следующие результаты:

у 12% педагогов установлен низкий уровень развития профессионального мастерства, для которого характерно отсутствие отдельных составляющих профессионализма, а так же потребность в их формировании и профессиональном совершенствовании. Данный показатель снизился вдвое по сравнению с результатами первоначального исследования в 2020 году;

еще у 36% педагогических работников МБДОУ выявлен средний уровень, на котором заметно проявление одних компонентов педагогической культуры и умений и недостаточная сформированность других;

высокий уровень, на котором сформированы все компоненты педагогической культуры, умений, знаний и ярко выражена потребность в дальнейшем ее совершенствовании выявлен у 52% педагогов, что выше первоначального показателя на 24%.

Сравнительные данные представлены на диаграмме (Рисунок 2).

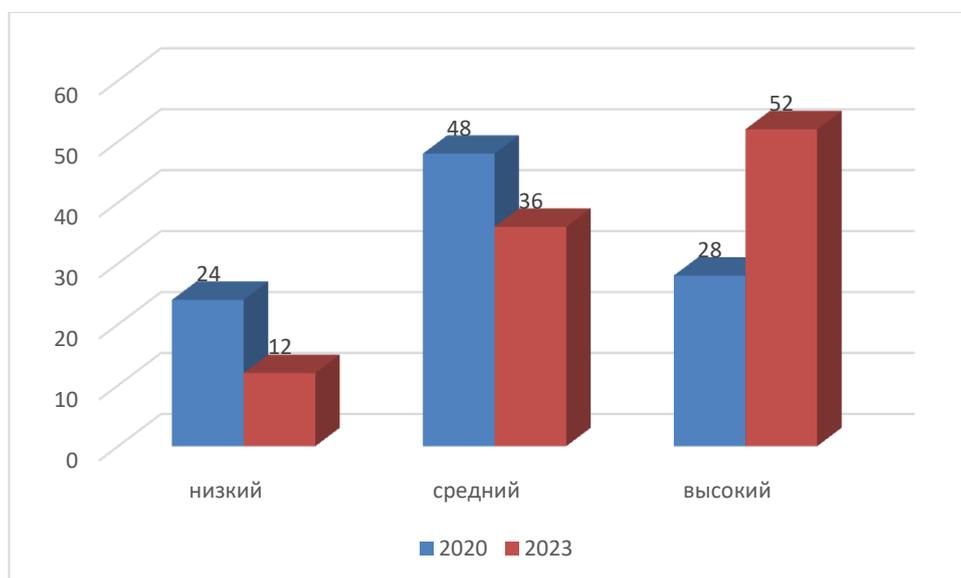


Рис.2 Диаграмма уровней развития профессионального мастерства педагогов МБДОУ д/с №7

Результаты мониторинга по каждому педагогу фиксировались в информационно-аналитической карте профессиональной деятельности педагога МБДОУ д/с №7 (Приложение 3). Разделы информационно-

аналитической карты регулярно заполняются по итогам участия педагога в методической работе, повышении квалификации, участии в конкурсах, наличии публикаций, выступлений и т.д. Анализ информационно-аналитических карт профессиональной деятельности педагогов позволяет администрации дошкольной организации установить уровень профессиональной квалификации педагогов, выявить проблемные места у каждого педагога и у групп педагогов, рационально спланировать коррекцию недостатков, выстроить плодотворную работу по повышению квалификации педагогов.

Таким образом, проведенная диагностика, кадровый мониторинг и анализ информационно-аналитических карт профессиональной деятельности педагогов МБДОУ д/с №7 позволили сделать вывод, что реализуемая система работы по обучению педагогов технологии В.В. Воскобовича позволяет в полной мере обеспечивать развитие педагогической компетентности и творческого потенциала каждого педагога.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.

1. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: дис... канд. пед. Наук: 13.00.07 / Л. Н. Атнахова. - Екатеринбург, 2006.
2. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013.
3. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ / С.Ф. Багаутдинова // Журнал Управление ДОУ. – 2010. – №3.
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: Перспектива, 2010.
5. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы / Н.П. Василенко. - Р\н Дону. – М., 2012.
6. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Журнал Управление ДОУ, 2012. – №6.
7. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011.
8. Игровая технология интеллектуально-творческого развития детей «Сказочные лабиринты игры»: методическое пособие / В.В.Воскобович, Н.А. Медова, Е.Д. Файзуллаева и др.; под ред. Л.С. Вакуленко, О.М. Вотиновой. – Санкт-Петербург: ООО «Развивающие игры Воскобовича», КАРО, 2017.
9. Кошмина Ю. С. Особенности работы современного педагога, М.: «Вестник Просвещения», 2022.
- 10.Маркова А.К. Управленческая деятельность руководителя образовательного учреждения / А.К. Маркова. – М., 2011.
- 11.Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ: методическое пособие / Н.В. Микляева. – М.: Перспектива, 2010.
- 12.Самарин В. И. Педагогическая психология, М.: «ВестникПросвещения», 2023.
- 13.Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2011.
- 14.Формирование профессиональной компетентности педагога. Поликультурная и информационная компетентность : учебное пособие для вузов / Н. Р. Азизова, Н. А. Савотина, М. И. Бочаров, С. В. Зенкина. — М.: Издательство Юрайт, 2023.

ПРИЛОЖЕНИЯ.

Приложение 1. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов (К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Приложение 2. Методика изучения профессионального мастерства педагогов (И. Ю. Соколова)

Приложение 3. Информационно-аналитическая карта профессиональной деятельности педагога МБДОУ д/с №7

Приложение 4. План работы по обучению педагогов использованию технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры»

Приложение 5. Информационная встреча - Презентация технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В. Воскобовича

Приложение 6. Мастер-класс «Использование развивающих игр В.В. Воскобовича в совместной деятельности педагога с дошкольниками»

Приложение 7. Педагогический совет «Применение игровой технологии интеллектуально-творческого развития детей 3-7 лет «Сказочные лабиринты игры»