**Августовкая конференция 2010 года**

**Доклад по теме : «Инновационные формы работы с педагогами»**

**(заместитель заведующей –Ануфриева Ирина Леонидовна)**

Методическая служба

Интересна и трудна,

И на первый взгляд кому-то,

Может даже не видна!

Коллектив каждого дошкольного учреждения имеет свое лицо. Значит, должно быть, творческое лицо системы методической работы. Выстроить систему можно на основе анализа достигнутых результатов данным учреждением, результатов учебно-воспитательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей. (**Слайд** **2)** Конечный результат любого методического мероприятия будет высок и отдача эффективна, если при подготовке и проведении использовались разнообразные методы включения каждого педагога в активную работу. Выбор методов для каждого конкретного методического мероприятия должен определяться целями и задачами, особенностями содержания, контингентом педагогов, конкретным состоянием учебно-воспитательного процесса в данном учреждении по проблеме. (**Слайд** **3**)

Все мы знаем, что нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении педагогов даже среди тех, кто проработал много лет. Самоанализ подтолкнул нас пересмотреть и модифицировать традиционные формы, провести ряд дополнительных опросов, составить анкеты, которые помогут изучить педагогический коллектив, оценить некоторые показатели психологического климата в педагогическом коллективе, более всесторонне выяснить возможности и затруднения педагогов, деловые и личностные качества. **(Слайд 4)**

Целесообразно выделить две группы организационных форм методической работы – коллективные и индивидуальные. **(слайд 5)** К первой группе относят, и мы их активно применяем: семинары-практикумы, консультации, выход на методические объединения, работа в творческих микрогруппах и т.д.; ко второй: индивидуальные консультации и беседы, наставничество, работа над личной творческой темой, самообразование, работа над составлением учебных рабочих программ и т.д. Главным принципом в организации эффективной индивидуальной методической работы стал принцип строгой дифференциации. **(Слайд 6)**

Чтобы помочь педагогу решить педагогические проблемы, совместно с инициативной группой дошкольного учреждения мы составили инновационные формы работы с педагогами, которые реально «работают» и приносят результат.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Активные формы работы** | **2007-2008** | **2008-2009** | **2009-2010** |
| 1 | Мастерская компьютерной технологии | 1 | 2 | 4 |
| 2 | Площадка профессионального мастерства | - | - | 2 |
| 3 | Лучшая группа года | 2 | 2 | 4 |
| 4 | Творческая мастерская | 1 | 2 | 4 |
| 5 | Мастер - класс | 1 | 1 | 4 |
| 6 | Наставничество  | 4 | 4 | 6 |
| 7 | Творческий дуэт | - | - | 1 |
| 8 | Инициативная, творческая группа  | 1 | 2 | 2 |

Рост проводимых мероприятий показывает, что из года в год все больше педагогов принимает в них участие и все больше у них появляется заинтересованность – для кого-то это мотивация профессионального развития в глазах коллег, для кого-то самоутверждение, для кого-то это просто оценка своих теоретических знаний и практических навыков.

Работа в данном направлении позволила найти «слабые места» каждого педагога, которые необходимо устранить и направить педагогическую деятельность в соответствии с современными образовательными запросами. Средством мотивации профессионального развития педагога, было предложено создать персональное портфолио, **(Слайд 7)** которое должно было содержать следующие материалы: анкеты, индивидуальную программу развития, отзывы, рецензии, копии грамот и удостоверений с курсов повышения квалификации и др. Это одновременно позволило нацелить отдельных педагогов на подготовку и участие в Приоритетном национальном проекте «Образование».

Пути оптимальной методической работы в детском саду строились с учетом лучших традиций образовательного учреждения, сложившихся за многие годы. В то же время обновление методической работы – наиболее оптимизирующий фактор, поэтому для более эффективного функционирования методической работы мы включили элементы новизны. **(Слайд 8)** Теперь при разработки образовательной программы и программы развития мы стараемся охватить большее количество педагогов проводя мероприятия по для отдельных возрастных групп. Темы семинаров- практикумов тоже зависят от того, какой возраст выпал при тематическом контроле**. ( Слайд 9)** За счет этого, конечно, увеличилось количество консультаций, наблюдений в группах, анализа просмотренных режимных моментов, но мы нашли выход и составили карту делегирования функций заместителя заведующей. К этой работе привлекаются творческие педагоги, педагоги прошедшие аттестацию на первую и вторую квалификационную категорию, узкие специалисты .

**(Слайд 10)**Говоря о делегировании необходимо сказать, о создании в детском саду инициативной, творческой группы. Это позволило: вовлечь педагогов в методическую работу и напрямую влиять на построение методической работы в дошкольном учреждении; повысить качество образования детей; активизировать педагогов на самообразование, поиск новых форм и методов работы, как с педагогами, так и с детьми. В данную группу на начальном этапе были включены педагоги с большим стажем работы, но постепенно пришли к тому, что необходимо включать и молодых педагогов, так как у них много новаторских идей и задумок, а так, же есть необходимость в стимулировании профессионального роста, адаптации в коллективе.

**(Слайд 11)** В качестве заключения следует сказать, что пока работа не завершена и мы на пути поиска новых инновационных форм работы с педагогами и построении эффективной методической работы. Перспективы деятельности методической службы детского сада мы видим в обновлении содержания работы, обогащение материально-технической базы, полном удовлетворении образовательных потребностей, психологизации работы педагогов, повышение уровня педагогов за счет аттестации и обучения в высших учебных заведениях.

**Выводы:**

* 1. Построение методической работы и применение новых инновационных форм работы с педагогами позволило повысить рост мастерства педагогов.
	2. Организовать позитивный психологический климат у творческих, молодых педагогов (за последние три года рост на 10 %).
	3. Повысить творческую активность педагогов.
	4. Создать индивидуализированный и дифференцированный подход в методической работе с педагогами.