**Отчет МБДОУ д/с №21 о работе экспериментальной площадки по теме**

**«Развитие кадрового потенциала в условиях введения ФГОС ДО»**

При выстраивании стратегии развития образовательного учреждения необходимо, с одной стороны, учитывать особенности развития дошкольного образования и социального запроса родителей дошкольников, а с другой - постоянно совершенствовать профессиональное мастерство педагогического коллектива. Сохранить высокий уровень работы учреждения, иметь высокий рейтинг и доверие у родителей в сегодняшних условиях нелегко, но возможно. И один из путей развития - это организация экспериментальной деятельности.

На базе нашего МБДОУ д/с №21 открыта муниципальная экспериментальная площадка по теме «Развитие кадрового потенциала в условиях введения ФГОС ДО»

Тематика деятельности экспериментальной площадки определилась ее актуальностью. Целью создания и функционирования данной площадки является развитие различных форм инновационной деятельности, опытно – экспериментальной работы в дошкольных образовательных учреждениях, повышение квалификации педагогических работников, внедрение опыта работы деятельности площадок в массовую практику.

Существенным условием для начала успешной опытно-экспериментальной работы является готовность коллектива к этой деятельности. На предложение о создании экспериментальной площадки откликнулся весь педагогический коллектив. В состав творческой группы вошли все педагоги ДОУ.

Свою работу начали с глубокого и всестороннего анализа учебно-воспитательного процесса, потенциальных профессиональных и творческих возможностей. Было важно выяснить интересы и готовность педагогических кадров включиться в длительную исследовательскую работу, которая потребует от них дополнительных затрат времени и сил, связанных с изучением необходимой литературы, умением найти, апробировать, скорректировать и аргументировано доказать целесообразность использования того или иного метода или приема работы с детьми, выстроить систему работы.

Проведя анализ, определив состав творческой группы, мы составили перспективный план экспериментальной работы на 2 года .

Задачи первого этапа:

1. Изучение научно-методической литературы по проблеме организации методической работы в ДОУ и повышения уровня компетентности педагогов средствами педагогического проектирования.
2. Проведение констатирующего эксперимента.

**Цель констатирующего эксперимента**: определение исходного уровня компетенции педагогов и готовности педагогов к участию в инновационной деятельности и широкого внедрения в практику проектной деятельности

**Задачи:**

-изучить уровень готовности педагогов ДОУ к повышению профессиональной компетенции и передачи собственного опыта коллегам

-дать оценку результативности деятельности при внедрении проектной деятельности

-определить уровень способности воспитателя к саморазвитию

-провести математическую обработку данных

Методики исследования, направленные на выявление уровня готовности педагогического коллектива к внедрению проектной деятельности в широкую практику и осведомлённость коллектива о значимости инновационной деятельности

-беседы

-наблюдение

-анкетирование, тестирование

-самооценка и самоанализ

Динамика эффективности разработанного проекта будет осуществляться на основе сравнения с прежними результатами работы ДОУ.

1. Сбор ресурсов для реализации проекта
2. Разработка внутренних локальных актов ДОУ по инновационной деятельности.
3. Формирование творческих групп педагогов.
4. Разработка плана-графика мероприятий в рамках реализации проекта.
5. Обеспечить информационную поддержку всех участников образовательного процесса
6. Разработка первичных вариантов модели психолого-педагогического сопровождения.
7. Организация проведения постоянно действующего семинара: « Азбука Стандарта».

**Для реализации подготовительного этапа проведена большая и целенаправленная работа.**

Существенным условием для начала успешной опытно – экспериментальной работы является готовность коллектива к этой деятельности. С этой целью были организованны и проведены внутри учреждения различные мониторинговые исследования к готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности

В первую очередь мы исходили из опыта и квалификации педагогов. Нами составленна диаграма педагогического опыта педагогов

|  |  |
| --- | --- |
| До 3-х лет | 23 |
| От 3-х до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 10 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 до 20 лет | 10 |
| Свыше 20 лет | 27 |

Но в то же время в детском саду работают педагоги с большим творческим потенциалом

4 человека- лауреаты и участники краевого конкурса Воспитатель года Кубани

3 человека -победители ежегодного краевого конкурса лучших педагогических работников ДОУ

1 человек лауреат краевого конкурса- «Педагог- психолог» и победитель Всероссийского конкурса «Новыет технологии для новой школы»

На следующем этапе среди педагогов была проведена диагностика с помощью бесед, анкетирования, тестов на выявление уровня профессиональной компетентности

В качестве критериев и показателей были определены следующие критерии профессиональной компетентности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Компоненты профессионально-педагогического саморазвития (ППс) | Уровни ППС (в баллах) | | |
| Низкий | Средний | Высокий |
| 1 | Мотивационный | 55 | 30 | 15 |
| 2 | Когнитивный | 45 | 40 | 15 |
| 3 | Нравственно-волевой | 30 | 50 | 20 |
| 4 | Гностический | 60 | 35 | 5 |
| 5 | Организационный | 20 | 70 | 10 |
| 6 | Способность к самоуправлению | 30 | 35 | 25 |
| 7 | Коммуникативный | 55 | 25 | 20 |

Результаты диагностики показали недостаточный уровень развития профессиональной компетентности у воспитателей. Данные исследований отражены в диаграмме

Было установлено, что педагоги с высоким уровнем развития мотивационного компонента профессиональной компетентности (15%) отличаются ярко выраженным ценностным отношением к профессии; осознают значимость проявления собственной личности как профессионала, а также значимость других людей и происходящих событий; в высокой степени готовы к проявлению личной инициативы и профессиональному росту.

У педагогов со средним уровнем развития мотивационого компонента (30%) выявляется не ярко выраженное ценностное отношение к профессии; интерес к проявлению собственной личности как профессионала, а также к другим людям и событиям носит непостоянный характер; в средней степени готовы к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному росту.

Специалистов с низким уровнем (55%) характеризует слабо выраженное ценностное отношение к профессии; в низкой степени готовность к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному росту.

Опираясь на данные диагностики изучения самооценки по Соколовой, показатели квалификационного уровня характеристик отдельных элементов педагогической деятельности по Ю.К. Бабанскому нами были разработаны собственные критерии показателей квалификационного уровня, адаптированные к педагогам ДОУ и с учетом внедряемого в ДОУ ФГОС ДО по следующим показателям:

* Знание ФГОС
* Отношение к стандарту.
* Чувство нового
* Умение планировать свою деятельность в учебно-воспитательном процессе.
* Педагогический такт
* Индивидуальный подход к детям в процессе обучения, развития и воспитания.
* Работа по развитию знаний, умений, навыков детей по областям ФГОС.
* Работа по развитию детей психологических процессов
* Умение определять индивидуальный образовательный маршрут
* Умение добиваться высоких показателей в укреплении здоровья детей
* Умение взаимодействовать с родителями

В результате нами выявлены группы педагогического мастерства

1-я группа Педагоги- новаторы- 20%

2 группа- педагоги- мастера-25%

3 –я группа- педагоги- исполнители -55%

Исходя и опыта работы и творческого потенциала педагогов нами составлен план экспериментальной деятельности с указанием конкретного содержания работы, сроков и ответственных;

**Инновационными продуктами первого этапа можно считать:**

-электронный банк опытов работы педагогов ДОУ

- Разработка и апробация комплекса диагностический методик, позволяющий изучить творческий и профессиональный потенциал педагогов в динамике

- Разработана программа школы «Молодой воспитатель»

-Оформлены сводные таблицы по результатам исследования уровня готовности педагогического коллектива к участию в инновационной деятельности

- Разработан постоянно действующего семинара: « Азбука Стандарта».

- Разработаны локальные акты: Положение и приказ о творческой группе, Положение и приказ о Проектном Совете

- Разработан план мероприятий по реализации проекта на всех этапах

- Разработан вариант модели психолого-педагогического сопровождения педагогов в условиях инновационной деятельности.

- Деловая игра для педагогов «Знатоки ФГОС» размещена на сайте ККИДППО

- Памятка для педагогов «ФГОС ДО», размещен в электронном журнале «Педагогический мир»

- Готовится к выпуску методическое пособие «Деловая игра- как эффективная форма работы с детьми»

- направлена для публикации в журнал «Практика управления ДОУ» статья «Конкурс профессионального мастерства как инструмент управления мотивацией педагогов»»

**Основными задачами второго этапа мы считаем:**

-активизация участия педагогов в инновационной деятельности, в разработке и реализации совместных проектов

-активизация педагогов в транслировании своего опыта на семинарах, конференциях, конкурсах разного уровня

-активное участие педагогов в разработке образовательной программы дошкольного образования ДОУ в соответствии с ФГОС ДО

Основными инновационными продуктами второго основного этапа будут

- разработка модели психолого-педагогического сопровождения педагогов в условиях инновационной деятельности

- Разработка проекта «Методический кабинет- многофункциональный центр ДОУ»:

- Разработка программы «Навстречу друг- другу», которая будет направлена на формирования профессиональной компетенции у молодых педагогов