

**Заявка
на участие в конкурсе
«Творческий учитель-одарённый ученик»**

ОУ (полное название)	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19» г. Коркино Челябинской области
Контактная информация об ОУ (адрес, контактный телефон, E-mail, ФИО директора)	456550, Челябинская область г. Коркино, ул. Сони Кривой, дом 16-а mdou19-korkino@mail.ru
Номинация, в которой заявлен методический материал	Проектное обучение
Название разработки	Методические материалы по психологическому и организационно – управленческому сопровождению педагогов, работающих с детьми, имеющими высокий потенциал развития: «Организационно-педагогическая модель управленческой поддержки и психолого – педагогического сопровождения педагогов, работающих с детьми, имеющими высокий потенциал развития».
Место реализации методических разработок	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19» г. Коркино
Сведения об авторе программы (авторском коллективе) 1. Ф.И.О. (полностью) 2. Должность в рамках реализации программы 3. Контактный телефон 4. e-mail	1.Чегодаева Наталья Викторовна 2.педагог-психолог 3.89090768114 4. chegodaeva.1962@mail.ru

Краткая аннотация работы

Личность педагога – главный инструмент воспитания в образовательном учреждении. Чтобы личность педагога стала «инструментом» профессиональной деятельности, необходимо педагогу осмыслить свой личностный ресурс и научиться его транслировать. Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально – личностными и профессиональными качествами воспитателя, педагога, специалиста, среди которых организованность, профессиональная компетенция, креативность, умение самосовершенствоваться и саморазвиваться.

В Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19» на протяжении 2 лет оказываются дополнительные образовательные услуги по дополнительным общеразвивающим программам, направленные на развитие развития детского таланта и способностей, потенциала детской одаренности. Это программы: «Цветной мир», «Арт-педагогика», «Крепыш», «Малая Англия», «Речевичок», «Домисолька», «Готовим руку к письму».

Для решение этих задач формирования «инструментов» профессиональной деятельности в ДОУ разработана и внедрена в практику организационно-управленческая модель поддержки и психолого-педагогического сопровождения педагогов, работающих с детьми, имеющими высокий потенциал развития и работающим по выше перечисленным программам.

Организационно-управленческая модель поддержки и психолого – педагогического сопровождения педагогов работающими с детьми, имеющими высокий потенциал развития

В настоящее время приоритетом образовательной программы дошкольного образовательного учреждения является «воспитание свободного, уверенного в себе человека, с активной жизненной позицией, стремящегося творчески подходить к решению различных жизненных ситуаций, имеющего свое мнение и умеющего отстаивать его».

Доказано, что каждый ребёнок от рождения наделен высоким потенциалом развития, который при благоприятных условиях эффективно развивается и дает возможность достигать больших высот в своем развитии. Ориентация на раннее выявление одаренности, создание условий для развития детских талантов и способностей предъявляет высокие требования к профессиональным качествам педагогов. Личность педагога – главный инструмент воспитания в образовательном учреждении. Но рассуждения на педсоветах о работе с детьми с высоким потенциалом развития и роли педагогов в этом процессе мало что добавляют к их мастерству. Чтобы личность педагога стала «инструментом» профессиональной деятельности, необходимо педагогу осмыслить свой личностный ресурс и научиться его транслировать. Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально – личностными и профессиональными качествами воспитателя, педагога, специалиста, среди которых организованность, профессиональная компетенция, креативность, умение самосовершенствоваться и саморазвиваться.

В Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19» на протяжении 2 лет оказываются дополнительные образовательные услуги по дополнительным общеразвивающим программам, направленные на развитие развития детского таланта и способностей, потенциала детской одаренности. Это программы: «Цветной мир», «Арт-педагогика», «Крепыш», «Малая Англия», «Речевичок», «Домисолька», «Готовим руку к письму».

Для решение этих задач формирования «инструментов» профессиональной деятельности в ДОО разработана и внедрена в практику организационно-управленческая модель (приложение 10) поддержки и психолого-педагогического сопровождения педагогов, работающих с детьми, имеющими высокий потенциал развития и работающим по выше перечисленным программам, которое строится по следующим направлениям:

Организационно-управленческое сопровождение педагогов

1. Диагностическое направление.

На начальном этапе реализации модели и отбора педагогов, способных и желающих работать с детьми в данном направлении необходимо было проведение индивидуальной и групповой диагностики по выявлению профессиональной компетентности педагогов с использованием следующих методик (приложения 1,2):

- диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон в адаптации М.Е. Водопьяновой);
- диагностика способности педагогов к эмпатии А. Мехрабиана и Н. Энштейна.
- психогеометрический тест С. Делингер;
- творческий потенциал тест М.А. Аралова.

Тестовые материалы позволили получить объективную информацию о характере, способностях, психологических особенностях сотрудников, создать психологический портрет каждого педагога.

С целью получения объективной информации об уровне профессиональной компетентности педагогов использовалась диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Приложение 3), которая позволила выделить две группы педагогов:

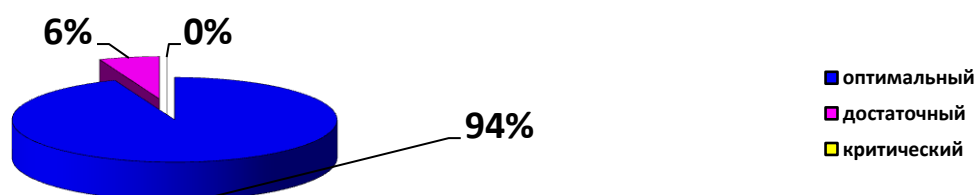


Рис.1 Уровень педагогической компетентности

Анализируя полученные данные, мы выявили, что 94 % педагогов имеют оптимальный уровень педагогической компетентности, 6% педагогов с достаточным уровнем, отсутствуют педагоги с критическим и недопустимым уровнем педагогической компетентности.

Диагностика типа ориентированности педагога (Приложение 4), показала степень выраженности ориентации на дисциплинарную или личностную модели взаимодействия с детьми.

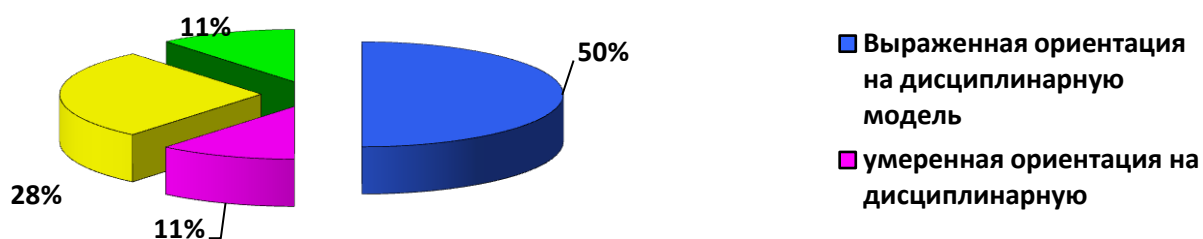


Рис.2 Тип ориентации

Для оценки уровня творческого потенциала с педагогами был проведен тест “Какой Ваш творческий потенциал?” (Приложение 5), по результатам которого можно определить 3 группы педагогов (Рис.3).

- Педагоги, у которых заложен значительный творческий потенциал, что предоставляет им богатый выбор творческих возможностей.
- Педагоги с нормальным творческим потенциалом, который позволяет обладать теми качествами, которые позволяют им творить, есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.
- Педагоги с небольшим творческим потенциалом.



Рис.3 Творческий потенциал педагогов

Анкета на наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и отношение к инновациям (Приложение 6), позволяет оценить результаты и увидеть педагогов готовых вступить в инновационную деятельность.

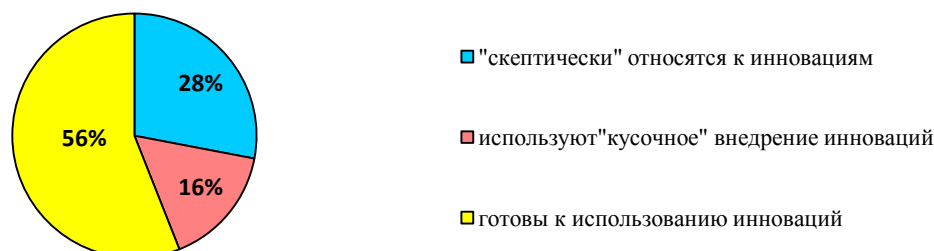


Рис.4 Отношение педагогов к инновациям

В качестве одной из важнейших составляющих проф.компетентности является способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности. Наиболее эффективный способ повышения педагогического мастерства педагогов – это самообразование. Основными критериями самообразования педагогов являются:

- эффективность профессиональной педагогической деятельности (рост качества образовательного процесса, воспитанности дошкольников),
- творческий рост педагогов,
- внедрение новых педагогических технологий в образовательную деятельность ДОУ.

Поэтому в мониторинг оценки педагогов по направлениям профессиональной деятельности бала включена анкета для оценки реализации потребности педагогов в развитии (Приложение 7).

- 72% педагогов активно реализуют свои потребности в развитии;
- 28% педагогов отсутствует система развития.
- Педагогов в стадии остановившегося развития нет.

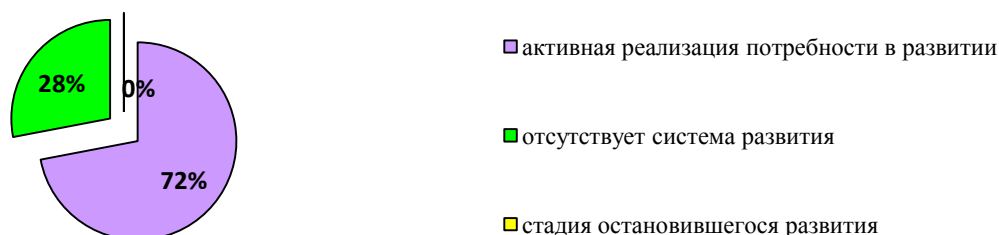


Рис.5 Реализация потребности педагогов в развитии

На основе анализа было выявлено, что в ДОО имеется достаточно большое количество творческих педагогов, которые, занимаясь самообразованием, постоянно экспериментируя, применяя новые технологии обучения, привносят в педагогический процесс инновационные идеи, достигают высоких результатов в обучении и развитии детей. Однако они недостаточно владеют способами саморазвития и профессиональной самореализации, что в дальнейшем может привести к эмоциональному дискомфорту в профессиональной деятельности и возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Есть и другие педагоги, не столь успешные, иногда просто начинающие, которые нуждаются в особой методической помощи, способной обеспечить увлеченность как самой профессиональной деятельностью, так и межличностным взаимодействием в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Если они не получают грамотной поддержки, то это может привести к снижению творческой активности, разочарованию по поводу сделанного профессионального выбора.

Так же в рамках данного исследования в ДОО было проведено анкетирование по удовлетворенности педагогов реализацией работы по развитию у детей творческого потенциала и одаренности (Приложение 8).

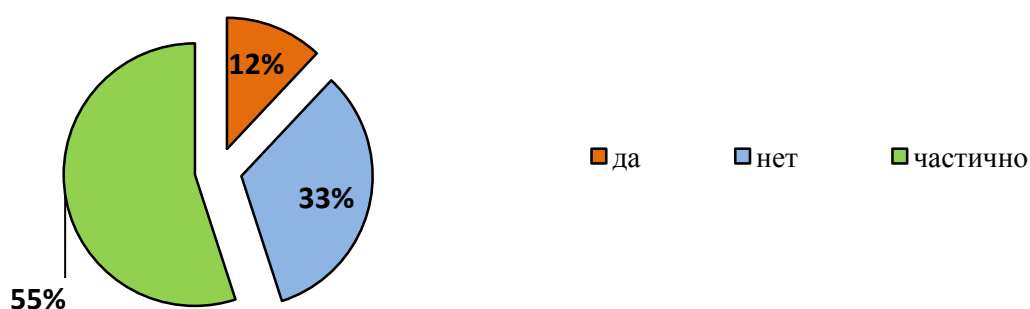


Рис.6 Удовлетворенность педагогов

- 12% педагогов полностью удовлетворены;
- 55% частично удовлетворены;
- 33% педагогов совсем не устраивает работа в ДОО.

Создание банка данных позволило сделать вывод, что практически все педагоги испытывают потребность в общении, обмене опытом, совместном поиске продуктивных путей развития своего творческого потенциала и компетентности. Противоречивым оказалось и то, что большинство педагогов чувствуют необходимость в изменении традиций в образовании дошкольников, отмечают свое желание овладеть теми или иными современными техниками и технологиями организации педагогического процесса. Однако в силу тех или иных причин не стремятся самостоятельно повышать свою компетентность в данных вопросах, оправдывая предпочтения традиционных укладов отсутствием современных подходов к организации педагогического процесса. Также педагоги сталкиваются с необходимостью повышать свой профессиональный статус, т.е. проходить аттестацию. Очевидно, что без грамотно построенной модели управленческой поддержки педагогов и психолого – педагогического и сопровождения педагогов для работы с детьми, имеющими высокий потенциал развития не обойтись.

Полученные данные привели к необходимости поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО. На основе тщательного анализа современных взглядов теории и практики образования, а также изучив вопросы использования моделирования в современной науке наиболее эффективным представилось создание и реализация в ДОО модели управленческой поддержки педагогов и психолого – педагогического и сопровождения педагогов для работы с детьми, имеющими высокий потенциал развития.

В процессе разработки модели, в условиях дошкольного образовательного учреждения нами учитывались требования, предъявляемые к любой модели – целенаправленность, установление связи ее параметров, структуры и содержания с поставленной перед моделью целью, с ожидаемым результатом.

Модель управленческой поддержки педагогов в ДОО может быть рассмотрена через систему структурных компонентов: целевого, содержательного, функционального, диагностического, результативного.

Взаимосвязь структурных компонентов обозначенной модели представлена в приложении № 7. Дадим краткую характеристику каждому структурному компоненту.

Цель определяется как оказание адекватной помощи педагогу в организации образовательной деятельности- это создание комплексных условий для успешной самореализации и профессионального роста педагога.

Достижению цели совершенствования профессиональной компетентности педагогических кадров способствуют следующие принципы реализации модели.

1. Принцип актуальности, единства теории и практики – практической реализации законодательных актов, положений современного дошкольного образования, учета современного заказа общества, ориентации на социальную значимость личности педагога, учета проблем, близких конкретному педагогическому коллективу.
2. Принцип научности, нацеливающий на соответствие всей системы повышения профессиональной компетентности педагогов современным научным достижениям.
3. Принцип системности и комплексности – реализация подхода к методической работе как целостной системе, оптимальность которой зависит от единства целей, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами, единства и взаимосвязи всех сторон и направлений повышения профессиональной компетентности педагога.
4. Принципы направленности, последовательности, преемственности, непрерывности, коллективности предусматривают превращение методической работы в часть системы непрерывного образования, полный охват педагогов различными формами методической работы.
5. Принцип создания благоприятных условий работы – моральных, психологических, гигиенических, наличие свободы творческой реализации в деятельности педагога.

6. Принцип постоянного самообразования педагогов – оказание квалифицированной помощи как в вопросах теории, так и в практической деятельности, повышение результативности его педагогического труда.

7. Принцип креативности – творческий характер методической работы, учитывающей актуальные потребности, интересы конкретного коллектива.

В соответствии с указанными целью и задачами содержательный компонент модели включает линейную структуру управления:

I уровень–заведующий ДОУ. Управленческая деятельность заведующего обеспечивает - нормативно-правовые, научно-методические, кадровые, материально-технические, финансово-экономические, организационно-методические, информационно - просветительские условия для эффективности управленческой поддержки педагогов и для реализации функции управления образовательным процессом в ДОУ. Объект управления заведующего – весь коллектив.

II уровень – заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель. Управленческая деятельность методической службы ДОУ заключается в оказании учебно-методической помощи педагогам и создании комплексных условий для успешной самореализации и профессионального роста педагога в процессе организации образовательной деятельности. Объект управления управленцев второго уровня – часть коллектива согласно функциональным обязанностям.

III уровень управления осуществляется воспитателями, специалистами ДОУ. Объект управления– дети и родители (законные представители).

IV уровень объектами являются дети и их родители.

Следующим компонентом предлагаемой модели является организационно-деятельностный, включающий в себя реализацию программы «Повышение профессиональной компетентности педагогов».

Методическое направление, ориентированное на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять

качественное дошкольное образование, в том числе и в рамках дополнительного образования»

При его внедрении учитывался уровень самоактуализации деятельности каждого педагога, его педагогическая компетентность. Практически для каждого воспитателя был разработан индивидуальный вариант методической работы.

Так, методическую работу с воспитателями, находящимися на первом (гностическом) уровне самоактуализации ориентировали на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями, осознание своих профессиональных особенностей.

Целями методической работы с воспитателями среднего (регулирующего) уровня были формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности, выработку умений себя адекватно проявлять, опираться на свои профессиональные умения.

В методической работе с воспитателями высокого (профессионально-результативного) уровня мы использовали стимулирование ценностной ориентации на творчество в педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом ставку делали на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания дошкольников.

Для реализации данного проекта в ДООУ были предприняты следующие конкретные шаги.

Во-первых, базовым шагом к повышению профессиональной компетентности педагогов стало их ознакомление с современными тенденциями дошкольного образования. С целью направления вектора развития коллектива ДООУ на создание обновленной модели образовательного пространства на основе современных подходов к его организации был проведен ряд мероприятий: семинары, консультации, работа с литературой, документами и другие формы,

использование которых способствует совершенствованию когнитивного компонента профессиональной компетентности. В процессе их проведения педагоги были ознакомлены с современными подходами к организации педагогического процесса, с обзором современной практики работы ДООУ. Коллективом проводился сравнительный анализ результативности традиционного и современного (построенного на современных технологиях) занятия с детьми, проводились дискуссии педагогов по итогам просмотра педагогической деятельности коллег.

Во-вторых, не менее значимым оказалось совершенствование подхода к формам организации в ДООУ заседаний педагогических советов для выполнения его основного предназначения – реализации функций органа самоуправления. Наибольшие затруднения здесь вызвала смена установки самих педагогов на данную форму, возврат к исконному значению совета как органа коллегиального выдвижения и обсуждения проблемы, принятия основополагающих и направленных решений, а значит, требующего активного участия всех педагогов в возникающих дискуссиях.

С этой целью были изменены устаревшие формы проведения педагогических советов на вариативные, предполагающие презентацию той или иной проблемы, ее дальнейшее совместное суждение и вынесение коллегиального решения. Наиболее востребованными со стороны педагогов оказались прения, дискуссии, в том числе за «круглым столом», деловые игры, мастер-классы.

В-третьих, для осознания педагогами значимости роста собственной профессиональной компетентности, для повышения уровня оказания образовательных услуг ДООУ в целом были организованы мониторинги, которые наглядно позволяли увидеть рост качества образования воспитанников ДООУ и вклад каждого педагога.

Отдельно надо отметить преобразования, которые коснулись различных форм организации методической работы с педагогическими кадрами в ДООУ. Проведенный изначально анализ предлагаемых современной практикой и теорией

форм и методов позволил сделать выборку, отвечающую целям, задачам и принципам работы с коллективом, их интересам и потребностям. Так, ведущими формами организации методической работы стали: семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, творческие отчеты, коллективные просмотры педагогической деятельности, наблюдение воспитательно-образовательного процесса, опросные методы. Данные формы позволили включить всех педагогов в активную исследовательскую, творческую деятельность, где непосредственное участие позволяло добиваться больших результатов в повышении квалификации педагогических кадров.

С целью объективности оценки деятельности, степени компетентности воспитателей и специалистов разработаны экспертные листы, которые заполняются в течение года и вкладываются в индивидуальные «Портфолио - педагога».

В ДОУ ведется картотека контроля за деятельностью педагогических кадров. Данная форма методической работы с кадрами включает в себя:

- Карты наблюдений за деятельностью педагога;
- Карты анализа образовательной деятельности с детьми;
- Карты определения уровня педагогического мастерства педагогов.

Зарекомендовала себя и такая форма как индивидуальные и групповые консультации по заявкам отдельных педагогов. Это, несомненно, обеспечивает индивидуальный подход к обучению педагогических кадров и создает необходимые педагогические условия непрерывного образования воспитателей.

Немаловажной составляющей стала модернизация форм самообразования в ДОУ. Так, преобразований коснулась такая форма, как разработка педагогом выбранного направления в обучении и воспитании дошкольников. Изначально потребовалось менять взгляд педагогов на самообразование как на обузу в работе педагога, с представления о ее ненужности на ощущение востребованности проведенных разработок того или иного вопроса коллегами и практикой ДОУ в целом. С этой целью были введены ежегодные отчеты педагогов по работе над

темой самообразования в виде презентаций, практикумов, семинаров и пр. педагоги получали возможность, с одной стороны, раскрыть свое творческое видение изученной проблемы, проявить свою квалификацию, а с другой – непосредственно увидеть значимость своего вклада в повышение общего уровня педагогического мастерства, услышать положительные отзывы о своей работе от коллег.

Все формы методической работы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателя, его самоутверждения. Постоянная связь содержания методической работы с результатами педагогической деятельности педагога обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. Главным является оказание реальной действительной и своевременной помощи педагогам с использованием дифференцированного подхода.

Таким образом, процесс формирования профессиональной компетентности педагогов ДОУ будет более эффективным в случае использования всех структурных компонентов, представленных в рассмотренной модели и реализации их взаимосвязей.

Коррекционное направление (психологическое).

Немаловажным, как оказалось, является психологическое сопровождение педагога дошкольного образовательного учреждения. Педагогом-психологом ежегодно планируется серия мероприятий, направленных на решения данной проблемы. Проведение семинаров, тренингов, диспутов с использованием психотехнических, адаптационных, позиционных, ролевых игр. В ДОУ реализуется программа коррекции профессиональной деформации у педагогов с использованием игровых, обучающих, творческих методов. Задачами программы являются: развитие профессиональной компетентности педагогов по проблеме профилактики возникновения профессиональной деформации; формирование здорового жизненного стиля, высокофункциональных стратегий поведения и жизненных ресурсов, препятствующих возникновению профессиональной деформации у педагогов; осознание и развитие имеющихся личностных ресурсов,

способствующих формированию здорового жизненного стиля и высокоэффективного поведения педагогов; создание в педагогическом коллективе ситуации успеха, бесконфликтного поведения.

Профилактическое направление.

Проведение информационных и диагностических бесед, индивидуальных и групповых консультаций, использование скорой психологической помощи, релаксационных упражнений.

Реализуется в виде информационно – практических занятий, тренингов, в ходе которых педагоги получают новые знания, могут продемонстрировать свои достижения в области педагогики и психологии; практическая часть позволяет овладеть психотехниками общения, обрести уверенность в себе, увеличить творческий потенциал. Данное направление способствует предупреждению и устранению негативных личностных особенностей педагогов. В ДОУ проведены:

- Семинар – практикум для педагогов ДОУ: «Инновационные технологии в образовании, используемые в целях коррекции и развития личности ребенка дошкольного возраста». Задачи семинара: формирование позитивного профессионального имиджа педагога; обучение положительному самоотношению и принятию других людей; обучение рефлексивным умениям; формирование потребности в саморазвитии; ознакомление с инновационными технологиями (арттерапия, сказкотерапия, изотерапия и т.п.)

- Мастер – класс для педагогов ДОУ: «Арттерапия и сказкотерапия в работе с детьми дошкольного возраста». Задачи мастер - класса: совершенствование эмоционального самовыражения; способности понимать эмоциональное состояние другого человека; развитие эмпатии, рефлексии. Использовались методы психогимнастики, изотерапии, сказкотерапии.

- Деловая игра: «Развитие эмоционально – чувственной сферы у детей дошкольного возраста». Задачи деловой игры: обогащение эмоциональной сферы педагогов; совершенствование способности управлять своими чувствами и эмоциями; развитие способности понимать эмоциональное состояние другого человека; развитие эмпатии, рефлексии. Использовались методы обсуждения, диалога, деловой игры, анализа способов и применяемых методов

педагогической деятельности; упражнения; рефлексии. Педагоги ознакомились с формами непосредственного эмоционального и содержательного общения с одаренными детьми, а так же с принципами создания предметной развивающей среды, способствующей «погружению» детей в мир эмоций и чувств, нравственных отношений.

- Семинар – практикум «Развитие воображения дошкольников». Задача семинара: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ по обновлению и реализации содержания образовательной области «Художественно – эстетическое развитие» в условиях внедрения ФГОС ДО. Использовались методы обсуждения, анализа способов и применяемых методов педагогической деятельности; упражнения; рефлексии. Педагоги ознакомились с классификацией видов воображения; с особенностями развития воображения в раннем и дошкольном возрасте; разнообразными способами развития творческого воображения детей дошкольного возраста. Практическая часть семинара развивает способность педагогов подходить творчески, неординарно к решению задач, активизирует творческий потенциал педагогического персонала.

Просветительское направление способствует формированию психологической компетентности педагогов детского сада в закономерностях развития одаренного ребенка, в вопросах обучения и воспитания.

В ДООУ имеется богатый информационный материал, который систематически помещается на стенд педагога-психолога для педагогов, выдаются листы-памятки, брошюры, в том числе и по работе с одаренными детьми.

Результаты реализации модели и их интерпретация

Далее диагностический компонент рассматриваемой модели представлен подбором критериев и показателей эффективности управленческой поддержки педагогов и результативности их работы включающих в себя:

- оценку профессиональной компетентности педагогов
- оценку удовлетворенности родителей работой ДООУ;
- оценку динамики личностного развития обучающихся, их творческого

- потенциала и способностей (мониторинг);
- консультации с родителями с целью рекомендаций определения направления детской одаренности.

Результатом использования модели управленческой поддержки педагогов является компетентный педагог в вопросах организации и содержания творческого развития и воспитания обучающихся в ДОУ по всем направлениям деятельности: воспитательно-образовательной, учебно-методической; социально-педагогической.

Оценка результативности модели управленческой поддержки педагогов осуществляется на основе использования системы объективных критериев, которая включает целенаправленность педагогического процесса и его системный характер, научную обоснованность методов и использование современных технологий воспитательного воздействия, широту охвата объектов воспитания. Основным критерием результативности является повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Рассмотрим удовлетворенность педагогов функциональной деятельностью управления системой работы. Взгляд на работу с педагогическими кадрами с позиции сервисного обслуживания позволяет по-новому организовать деятельность воспитателей, специалистов ДОУ. В данном случае управленческую структуру мы рассматриваем как демократичную систему научно-информационного, научно-методического, личностно-ориентированного обслуживания педагогов, которая обеспечивает непрерывный рост их профессионального мастерства в соответствии с поставленными задачами.

В обследовании приняли участие 18 педагогов.

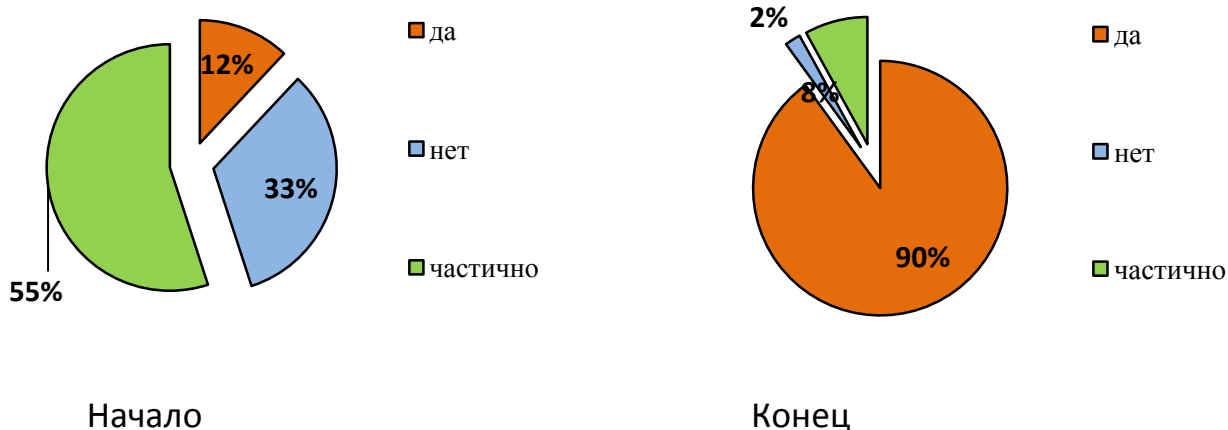


Рис.7 Динамика удовлетворенности педагогов реализацией модели управленческой поддержки

Сравнительный анализ данных позволил заключить:

- 1) очевидна положительная динамика удовлетворенности педагогов деятельностью руководства ДООУ по организации системы управления.
- 2) содержание и формы деятельности адекватны запросам образовательной практики;
- 3) педагогам оказывается помощь в повышении квалификации по организации воспитательно-образовательной работы с детьми.

После проведения экспериментальной работы, заключающейся в реализации модели управленческой поддержки педагогов значительно возрос общий уровень педагогической компетентности.

- Педагоги ДООУ постоянно обобщают и представляют свой опыт на муниципальном уровне (СМИ, методические объединения педагогов и т.д.) и в сети интернет (педагогические проекты, творческие работы, методические рекомендации).
- Педагоги активно участвуют в методической работе детского сада.
- У каждого педагога ведется личное «Портфолио».
- Педагоги ДООУ организуют развивающую предметно-пространственную среду групп и помещений ДООУ в соответствии с комплексно-тематическим

принципом планирования, в связи, с чем во всех группах имеется большое количество иллюстративного, дидактическим, методического материала.

- Педагогами систематизирован методический материал и дидактические пособия по всем образовательным областям и разделам программы.
- Педагоги активно используют оргтехнику: ноутбуки, мультимедийные проекторы, цветные принтеры, ламинаторы, брошюратор, что значительно способствует оснащению образовательной деятельности и среды групп качественным иллюстративным, раздаточным и дидактическим материалом.
- Педагогами ДООУ активно внедряются в практику работы ИКТ: в методическом кабинете накоплен и систематизирован методический, дидактический материал и пособия, собраны программы, мультимедийные презентации по «темам недели» и образовательным областям.
- Воспитателями и специалистами ДООУ проводятся различные формы работы, позволяющие родителям стать непосредственными участниками образовательных отношений.
- У педагогов возрастных групп происходит активное включение в воспитательно-образовательную работу ДООУ по программам дополнительного образования, а также принять активное участие в проведении НОД, праздников, развлечений, конкурсах, выставках и т.д.

Для того чтобы увидеть удовлетворенность родителей работой ДООУ было проведено анкетирование «Взаимодействие детского сада и семьи» Приложение 9.

Так как, в ходе проведенных мероприятий вырос общий уровень педагогической компетентности педагогов ДООУ, то педагоги оказали непосредственное влияние на воспитанников ДООУ, на их образовательную самостоятельную деятельность. На всех ее этапах работы, с помощью педагогического мониторинга отслеживалась динамика личностного развития обучающихся.

Результаты показали следующее:

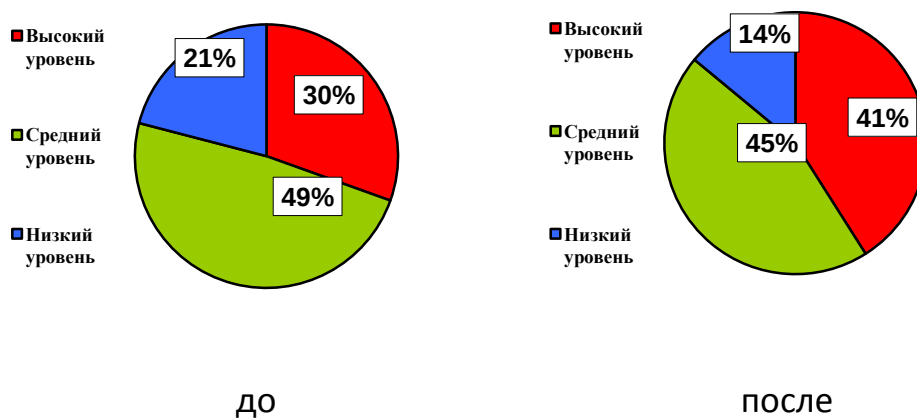


Рис.8 Результаты мониторинга развития детей

Результаты мониторинга показывают положительную тенденция, на 20% увеличился показатель высокого и среднего уровня освоения детьми образовательной области «Социализация» («Социально-коммуникативное развитие»).

Ребенок дошкольного возраста диагностируется педагогом посредством наблюдений, бесед на освоение им следующих образовательных задач:

- развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками;
- становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий;
- развитие социального и эмоционального интеллекта,
- развитие эмоциональной отзывчивости, творческого потенциала, направленности его интересов;
- формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками,
- формирование и развитие его одаренности в какой – либо области.

Итак, проведенный нами анализ подтвердил необходимость модернизации деятельности образовательного учреждения в реализации такого направления работы ДООУ как психологическое и организационно-управленческое сопровождению педагогов, работающих с детьми, имеющими высокий потенциал развития.

Будет продолжена работа по совершенствованию структуры создаваемой системы работы, отбор наиболее эффективных методов, средств и форм организации работы с детьми, родителями и общественностью по проблеме работы с одаренными детьми дошкольного возраста в рамках единого образовательного пространства.