

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Золотая рыбка» села Орехово Сакского района Республики Крым
(МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово)**

**Семинар для педагогов
«Формы методической работы
с педагогами ДОУ»**

*Подготовила: старший воспитатель
А.А.Драганчук*

с.Орехово 2024

Семинар для педагогов
«Формы методической работы с педагогами ДОУ»
(октябрь – 2024 г.)

*Подготовила: старший воспитатель
Драганчук А.А.*

Успех работы дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателя.

Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование методиста на запросы и потребности педагогов.

Целью методической работы в МБДОУ является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Её направленность обусловлена социальным заказом государства, социальных институтов (семьи, школы), структурой системы управления в дошкольном учреждении. Стремление старшего воспитателя к высокому уровню развития личностных и профессиональных качеств, способствует организации качественной методической работы в МБДОУ, конечная цель методической работы – выработать наиболее эффективные методы и приемы решения профессиональных задач для благополучного развития, воспитания, образования и социализации дошкольников.

Методическое сопровождение профессионального развития педагогического коллектива как профессионального сообщества тесно связано с годовыми планами, в которых отражаются актуальные задачи и конкретные мероприятия по их реализации. Профессиональное развитие конкретного педагога связано с индивидуальным образовательным маршрутом.

В условиях модернизации образования наряду с традиционными функциями педагога (обучение, воспитание, помощь в развитии, оценка, работа с родителями и т. п.) актуализируются такие профессиональные функции, как прогнозирование, проектирование, становятся востребованными коммуникативные функции (умение вести социальный диалог, обеспечивать социальное партнерство).

Новые требования к профессионализму воспитателя, специалистов повлекли за собой изменения в методической работе по организации непрерывного дополнительного образования педагогов. Ведущими принципами методической работы (МР) безусловно, являются дифференциация, непрерывность и адресность.

Но на современном этапе первостепенным становится решение задачи усиления адресности методического сопровождения педагога, оперативного реагирования на конкретный запрос, но при условии активной позиции педагога - поиска новых ресурсов развития в себе. Предоставление свободы выбора форм и методов повышения квалификации, получения вариативной методической помощи, поддержки инициатив представления индивидуального опыта педагога.

В аспекте методической работы предоставляем педагогу выбор форм работы в соответствии с теми целями, которые он перед собой ставит.

Соответствие цели форме повышения квалификации

ЦЕЛЬ	ФОРМА
Совершенствование педагогической техники	Семинары, практикумы, школа молодого педагога
Совершенствование педагогического мастерства	Педагогические мастерские
Развитие креативных способностей	Творческие группы
Становление стиля педагогической деятельности	Мастер-классы, тренинги, творческие группы
Формирование готовности к инновациям	Школа педагогического мастерства
Формирование педагогической культуры	Психолого-педагогические, методические семинары - практикумы
Разработка авторских методик, программ, технологий	Проектировочные семинары
Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы.	Школа педагогического опыта, научно-методические семинары.

Диагностика этого выбора позволяет проектировать и осуществлять свою деятельность в соответствии с образовательным запросом педагога.

Наиболее результативными стали интерактивные формы и методы работы, стимулирующие саморазвитие и самореализацию личности педагогов, создающие комфортные условия профессионального развития – такие, при которых каждый педагог чувствует себя успешным, чувствует свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным весь процесс обучения.

Формы организации методической работы с педагогическим коллективом

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.); индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество и т.д.).

1. Традиционные:

- работа в едином образовательном пространстве; - проблемные семинары;
- семинары-практикумы;
- «Дни открытых дверей»;
- работа в творческих микрогруппах; - наставничество;
- «Эстафеты педагогического мастерства»; - педагогические советы;
- повышение квалификации.

2. Инновационные:

- «Копилка педагогического мастерства»; - мастер-классы;
- проектная деятельность;
- создание банка инновационных идей; - стажёрские площадки;
- творческие конкурсы;
- творческая лаборатория софт скилс;
- издательская деятельность.

В рамках различных форм находят применение многообразные методы и приемы работы с кадрами.

Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, учитываем их оптимальное сочетание между собой. Хочется напомнить, что структура системы для каждого дошкольного учреждения будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и психолого-психологическими условиями в коллективе.

Каждая форма методической работы имеет свои специфические особенности и может использоваться как самостоятельно, так и в комплексе. Рассмотрим некоторые, на мой взгляд, более эффективные.

1. Педагогические советы.

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДООУ. Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения. Педагогические советы в ДООУ можно условно разделить на 3 формы: традиционный, педсовет с использованием отдельных методов активизации педагогов и нетрадиционный педсовет.

В своей работе обычно использую все 3 варианта. Из нетрадиционных педсоветов отдаю предпочтение: педсовету - деловая игра, педсовету - круглый стол и педсовету - практикуму. Каждый, из которых имеет свою методику проведения.

2. Консультирование

Из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости.

3. Семинары и семинары-практикумы

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду.

В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года и составляется подробный план его работы.

Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме.

Организация семинара-практикума для родителей — важная форма работы. К проведению таких семинаров привлекаются разные специалисты. Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс.

Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретного дошкольного учреждения и учитывать новую научную информацию.

4. Открытый показ

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются».

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы.

5. Деловые игры

В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели.

Деловая игра — это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам.

6. «Круглый стол»

Это одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

7. Творческие микрогруппы

Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы.

Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

8. Работа над единой методической темой

При правильном выборе единой методической темы для всего дошкольного учреждения эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства воспитателей. Если единая тема действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива единомышленников. Эта тема должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов. Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей.

9. Самообразование

Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДООУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые три года.

Самообразование — это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.

Самообразование — это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе — построение нового опыта.

Педагогический КВН

Следующим активным методом является **Педагогический КВН**. Этот метод может быть использован для уточнения и закрепления знаний педагогов. Его организация предполагает наличие двух команд с капитанами, жюри и награждением победителей. Содержание вопросов и заданий лучше посвящается одной тематике, что позволит более полно охватить разные аспекты проблемы.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ДОУ

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

1. **Коучинг-сессия** — одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. В процессе коучинг-сессии педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем.
2. Наиболее простая форма группового взаимодействия — **«Большой круг»**. Работа проходит в три этапа.

Первый этап — педагоги рассаживаются в большом кругу. Старший воспитатель формирует проблему.

Второй этап — в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы. Третий этап — по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту — не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

3.«Вечера вопросов и ответов», «Методические посиделки» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения.

4.«Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как Деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме. Процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Продумываются вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Готовятся вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена. В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников.

1. «Методический ринг».

В работе с педагогами использую такой метод, как педагогический ринг. Здесь предлагается атаковать соперника вопросами, на которые должен оперативно быть дан ответ: "да" или "нет". Цель ринга - уточнить и

систематизировать знания педагогов или провести мини-диагностику их знаний по целому комплексу вопросов

Цель – совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции. Форма проведения – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

методических идей в реализации одной и той же проблемы.

2. Тренинг.

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинаров.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

1. **Метод «Модерации»** (*moderator – посредник, регулятор*). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

Метод непроизвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Модерации» может применяться как отдельный метод или синтезироваться с **Технологией Открытого Пространства**, которая также предусматривает: активное участие каждого, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они будут только мешать работе. Это принципиальное отличие данной **формы** организации педсовета от традиционных.

1. Метод **SWOT-**

анализа – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами организации, благоприятными и неблагоприятными

ми факторами внешней среды. SWOT-анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

2. **«Синтез идей»** - метод упражнения, предусматривающий рассмотрение группами поэтапно всех вопросов заседания: на отдельных листах бумаги первая группа рассматривает первый вопрос, вторая – второй и т.д. После выполнения первая группа отдает свой листок для доработки второй группе, вторая – третьей и т.д. Когда «доработанный» листочек возвращается к «хозяевам», каждая группа презентует свои исследования с учетом дополнений своих коллег.

Эффективной формой, на мой взгляд, является проведение выставки - ярмарки педагогических идей, аукцион.

«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

1. **Кейс-метод** – неигровой метод анализа и решения ситуаций. В процессе кейс-метода педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс-метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

При использовании метода **«Кейсов»** все обсуждаемые ситуации делятся на:

- ситуации – иллюстрации (по сказкам: что сначала, что потом);
- ситуации – упражнения;
- ситуации – оценки;
- ситуации – проблемы.

Симпозиум - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

Диспут (от лат. disputable – рассуждать, спорить) предполагает спор, столкновение различных, иногда противоположных точек зрения. Он требует от сторон убежденности, ясного и определенного взгляда на предмет спора, умения отстаивать свои доводы. Такой педсовет представляет собой коллективное размышление на заданную тему, проблему.

Законы диспута

- Диспут – свободный обмен мнениями.
- На диспуте все активны. В споре все равны.

- Каждый выступает и критикует любое положение, с которым не согласен.
- Говори, что думаешь, и думай, что говоришь.
- Главное в диспуте – **факты**, логика, умение доказывать. Мимика, жесты, восклицания в качестве аргументов не принимаются.
- Острое, меткое слово приветствуется.
- Перешептывание на месте, неуместные шутки запрещаются.

Предметом диспута должна быть проблема, которая вызывает противоречивые суждения, решается по-разному. Там, где нет предмета спора, а есть только выступления, дополняющие или уточняющие те или иные доводы, нет и диспута, это в лучшем случае беседа.

Формулировка темы должна быть острой, проблемной, будить мысль педагогов, заключать в себе вопрос, который на практике и в литературе решается по-разному, вызывает различные мнения, например,:

- "Нужны ли детскому саду стандарты?",
- "Чему сегодня нужно учить дошкольников?",
- "Новаторские технологии: за и против",
- "Каковы сегодня цели воспитания?",
- "Что является общечеловеческими ценностями?",
- "Какова роль семейного воспитания сегодня?"

Сущностью кейс-технологий является анализ проблемной ситуации.

Вашему вниманию предлагаю

Ситуацию для педагогов:

За Димой в детский сад пришла мама. Он радостно ей: «Мама, а мы сегодня птичку клеили!»

Мама- Почему у тебя вся одежда мокрая?

Дима-Воспитательница сказала, что очень старался.

Мама-Сколько раз тебе говорить – клади штаны и варежки на батарею!

Дима-Я ещё дома попробую такую птичку сделать

Мама-Вот теперь пойдёшь в мокром.

Мальчик-замолчал и стал нехотя одеваться.

-В чём мама допускает ошибку?

Как бы Вы поступили на её месте?

Решение: гаснет интерес, желание делиться своими переживаниями, не доводит до конца начатое дело; словесный стимул. Надо дать понять значимость его труда для других; заочное поощрение: я знаю, что ты сможешь; будьте рядом с ребёнком, а не над, объяснитесь с ним на равных.

Проблемная ситуация: Предлагаю сыграть в игру, которая называется «Инициативный воспитатель»

Сейчас предлагаю вам проделать одно упражнение. Для этого вам нужно разбиться на пары. Отлично. Теперь каждый возьмите лист бумаги и карандаш. Те, кто (смотрят в окно / сидят лицом ко мне / один из пары), представьте, что вы находитесь в отпуске в другом поселке, где нет интернета, принимаются только звонки по телефону. Вам срочно надо заказать уголок патриотический, так как вы приедете, будет смотр подготовки к новому учебному году, вы хотите передать какой вы хотите уголок своему напарнику. Ваша задача делать набросок уголка: общий силуэт, особо важные для вас

детали, чтобы разместить материалы, приготовленные вами. В то время как рисуете, рассказываете партнеру, что тот должен нарисовать на своем листе, чтобы получить как можно более точную копию уголка. Вы можете разговаривать, но не должны оборачиваться и смотреть на план, который рисует партнер. На это отводится 5-7 мин.

Давайте сравним получившиеся работы.

Что помешало сделать работы идентичными?

Что объясняющий мог сделать, чтобы еще понятнее объяснить партнеру?

Что мог бы сделать слушающий, чтобы лучше понять?

Задавать вопросы, уточнять, договариваться об общей терминологии, об общих обозначениях.

Как это проявляется в жизни?

Часто бывают ситуации, когда мы не можем договориться с кем-либо, потому что «говорим на разных языках». Сталкивались ли вы с ситуациями, когда человек имел в виду одно, а вы поняли иначе? Наверняка.

Даже один и тот же факт разные люди могут обозначить разными словами. Например:

что касается погоды. Кто-то скажет «там холодно и мрачно», а кто-то «наконец-то свежо и комфортно».

подруга написала вам «ясно.» Для нее это значит, что приняла к сведению, а вы поняли, что она обиделась.

Речь идет о слове интерпретация. Каждый человек по-разному переживает, думает, формулирует, имеет разный словарный запас, по-разному относится к ситуациям. Поэтому одну и ту же информацию может «закодировать», или обрести в слова и действия, сформулировать по-разному. Соответственно и «раскодировать», расшифровать увиденное или услышанное может по-разному. Вот здесь и возникают ошибки интерпретации, когда мы не можем прийти до общего понимания ситуации.

Как вы думаете, что самое простое, что можно сделать, чтобы избежать ошибок интерпретации?

Задать уточняющие вопросы. Самый простой вопрос «правильно ли я понимаю, что...». После того, как с помощью этой фразы вы переформулируете то, что услышали, вы сможете понять, одинаково ли вы понимаете ситуацию.

Алгоритм кейсов

1. вопросы
2. **Поиск вариантов разрешения ситуации.**
3. **«Выводы. Обобщение»**
4. **Среди критериев оценки выделяют следующие:**
 - Активность при обсуждении кейса.
 - Понимание темы обсуждения.

- Оригинальность высказываний.

1. Поиск вариантов разрешения ситуации.

Ещё одна **форма**, которой можно пользоваться перед открытыми мероприятиями для воспитателей района, края, родителей - это настрой **педагога на успешную работу** - «*Квик – настройка*»:

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше **работают**, тем дороже ценятся.
4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая **работа**: не стареет, и стареть не дает
5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Позиция старшего воспитателя – модератор, организующий общение, подводящий итог сказанному. Все эти формы методического сопровождения способствовали тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка. Открытые занятия готовят как опытные, так и начинающие воспитатели. Я считаю, что у каждого педагога есть чему поучиться.

Важная форма работы с педагогами – конкурсное движение. Ежегодно в ДОО планируются как методические, так и творческие конкурсы для педагогов («Лучший природный уголок», «Лучший патриотический уголок», «Лучшее оформление группы к Новому году», «Конкурс «Волшебный сундучок осени» и др.). Проводятся конкурсы для детей: «Лучший рисунок о зиме», «Огонь – враг или друг», «Мой любимый детский сад». Педагоги готовят детей к конкурсам различных уровней, в том числе и интернет-конкурсам, кроме того активно участвуют в них сами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы, которая включает построение нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих способностей. В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества образовательной работы с детьми.

Перспектива:

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов ДОО будет направлено на применение педагогами вариативных форм, как при реализации ФОП ДО, так и при реализации дополнительного образования.

Перезагрузка методической работы помогает педагогам:

- глубже переосмыслить сущность, цели и задачи дошкольного образования,
- овладеть новыми педагогическими технологиями, обеспечивающими личностно-ориентированный подход;
- проанализировать методическое обеспечение с позиций требований к реализации ФГОС ДО, ФОП в ДОУ;
- выбрать программы, учебно-дидактические пособия;
- расширить возможности личностного саморазвития и самореализации педагогов.

детям:

- повышение развития дошкольников и усвоения программного содержания.

родителям:

- гарантия качества полученных умений и навыков воспитанниками ДОУ.

ДОУ:

повышение качества образования в целом, повышение имиджа среди ДОУ.

И в заключении еще одна истина: "В разные эпохи всегда познается нечто разное потому, что в них действуют по-разному" (И.Ф. Гербард). Перед каждым педагогом Концепцией поставлена сложная, но разрешимая задача - "оказаться во времени".

Задача методической службы - создать условия для успешного решения этой задачи.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных **форм работы с педагогическими кадрами**, - приведет к **повышению** уровня воспитательно-образовательной **работы ДОУ** и сплотит коллектив **педагогов**.

Творческих вам успехов!