***Муниципальное дошкольное учреждение***

***детский сад № 5 «Лесовичок» комбинированного вида***

***городского округа город Буй Костромской области***

***Исследовательский проект***

***«Инновационные технологии***

***в методической работе»***



Разработала

*Новожилова Людмила Алексеевна*

 Старший воспитатель

2018 г.

**Паспорт**

**Исследовательского проекта**

**«Инновационные технологии в методической работе»**

**МДОУ д/с №5 «Лесовичок» комбинированного вида г.о.г. Буй**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Наименование Проекта** | Исследовательский проект «Инновационные технологии в методической работе»МДОУ д/с №5 «Лесовичок» комбинированного вида г.о.г. Буй |
| **2. Основание для разработки Проекта** | 1. Конвенция ООН «О правах ребенка». Резолюция принята Генеральной Ассамблеей ООН на 14-ой сессии с 15.09 по 13.12.1959 г.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании».
3. Приказ Министерства образования и науки РФ №1155 от 17.10.2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
4. Приказ Министерства образования и науки РФ № 1014 от 30.08.2013 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».
5. Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.2660-10 (Утв. Главным Государственным санитарным врачом РФ от 22.07.2010 г.).
6. Изменения №1 к СанПиН 2.4.1.2660-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях» от 20.12.2010 № 164.
7. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 г. №223-ФЗ. Принят Государственной Думой 08.12.1995 г.(в редакции Федеральных законов от 15.11.1997г. № 140-ФЗ, от 27.06.1998 г. № 94-ФЗ, от 02.01.2000 г. №32-ФЗ).
8. Постановление Правительства РФ от 05.07.2001 г. № 505 «Об утверждении платных образовательных услуг».
9. Закон Костромской области от 11.11.1998 г. №29 «О гарантиях прав ребенка в Костромской области».
 |
| **3. Характеристика Проекта** | - исследовательский- долгосрочный |
| **4. Цель Проекта** | Создание эффективной модели организации методической работы в ДОУ, способствующей повышению профессионального мастерства и компетентности педагогических кадров, личностного роста и творческих возможностей каждого педагога.  |
| **5. Основные задачи Проекта** | 1. Создать условия, способствующие проявлению педагогами профессиональной компетентности, творчества, реализации себя как личности.
2. Прогнозировать, проектировать, моделировать и строить образовательный процесс с учётом оценки профессионального развития педагогов.
3. Повышать качество образования через развитие профессионально значимых качеств педагогов, развитие интеллектуального и инновационного потенциала.
 |
| **6. Цель исследования** | Влияние введения инновационных форм и методов в организацию методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ. |
| **7.Объект исследования** | Педагогическая система ДОУ на этапе введения ФГОС ДО в образовательный процесс.  |
| **8. Предмет исследования** | Методическая работа как часть системы непрерывного образования педагогического коллектива в связи с введением ФГОС в образовательный процесс ДОУ. |
| **9. Гипотеза** | Использование инновационных технологий в организации методической работы способствует повышению профессионального мастерства и компетентности педагогов, раскрытию их творческих возможностей, повышению качества образования в ДОУ. |
| **10. Сроки реализации Проекта** | Проект рассчитан на 3 года. |
| **11. Участники Проекта** | * Администрация МДОУ.
* Педагогический коллектив.
* Родители воспитанников (их законные представители).
* Воспитанники.
* Сотрудники ДОУ.
 |
| **12. Источники и объемы финансирования** | Бюджетные и внебюджетные средства. |
| **13. Возможный продукт исследовательского Проекта** |  - Разработка программы сопровождения профессионального развития педагогов. - Разработка программы введения ФГОС ДО в образовательный процесс ДОУ. |

**Содержание проекта**

1. **Введение**
2. Актуальность проекта.
3. Новизна содержания проекта.
4. Цель проекта.
5. Цель исследования.
6. Задачи.
7. Объект исследования.
8. Предмет исследования.
9. Гипотеза.
10. Методы исследования.
11. Этапы исследования.
12. Возможный продукт исследования.

**Теоретическое обоснование**

1. Внедрение инноваций – обязательное условие реформирования ДОУ.
2. Теоретические основы управления методической деятельностью в ДОУ в условиях введения ФГОС ДО и реализации ООПДО.

 **Практическая часть.**

15. Характеристика педагогических кадров.

1. Содержание исследовательского проекта.
2. Механизмы реализации исследовательского проекта.
3. Целевые индикаторы и показатели мониторингового исследования.
4. Система мониторинга.
5. Ресурсное обеспечение проекта.
6. Риски реализации проекта.
7. Организация управлением реализации проекта.
8. Предъявление промежуточных результатов.
9. Пути решения обозначенной проблемы: перестройки методической работы в ДОУ

- Алгоритм управления инновационными процессами;

- Этапы разработки и внедрения инноваций в образовательный процесс ДОУ.

 25. Описание результатов исследовательской деятельности. **Выводы**.

 **Введение.**

 Современные тенденции в развитии дошкольного образования объединены одним важным и значимым критерием – его качеством, которое непосредственно зависит от уровня профессиональной компетентности педагогов.

 Вовлечение ДОУ в инновационную деятельность, связанную с разработкой и реализацией основной образовательной программы дошкольного образования, введения в образовательный процесс дошкольного учреждения Федерального Государственного образовательного стандарта потребовало не только изменения управленческих действий, направленных на обновление содержания образования, но и серьёзной реорганизации методической работы с кадрами.

 Проект реорганизации основных направлений работы с кадрами по улучшению качества образовательного процесса, сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения направлен на формирование сплочённого коллектива единомышленников, объединённых общностью профессиональных интересов, формирование у педагогов профессиональной компетентности, потребностей в саморазвитии, умении быстро реагировать на возникающие проблемы и решать их. Работа над проектом рассчитана на три года.

**Актуальность проекта**

 Важное условие, способствующее повышению качества образовательного процесса в ДОУ, - создание гибкой системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов с целью роста их педагогической компетентности.

Управляемый качественный рост профессионального мастерства каждого педагога и расширение педагогических возможностей всего коллектива - главные ориентиры методической работы ДОУ.

Профилактика профессионального застоя, снижающего эффективность педагогической деятельности, - на сегодня одна из актуальных задач в сфере образования. Её решение требует инновационного подхода к организации методической работы, направленной на развитие профессиональной мобильности сотрудников образовательного учреждения, раскрывающей новые возможности для самореализации, повышающей ценность педагогического труда.

Деятельность педагога есть деятельность, основанная на педагогической теории и педагогическом творчестве. Для того чтобы личность педагога стала фактором формирования личности воспитанников, он должен быть профессионально грамотным, творческим членом педагогического коллектива, хранящим и обогащающим его традиции, разделяющим его взгляды, идеи, ценности.

А.С.Макаренко особое значение придавал творчески работающему слаженному педагогическому коллективу, подчёркивая, что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплочённый творческий коллектив, то даже опытный и творческий педагог не достигнет высоких результатов в работе с детьми.

**Новизна содержания проекта**

Новизна проекта заключается в поиске инновационных форм и методов работы с педагогическим коллективом, ориентирование методической работы на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса в ДОУ, содействие становлению индивидуального стиля педагогической деятельности у членов коллектива, повышении уровня творческого развития педагогов в условиях введения ФГОС ДО и реализации ООПДО.

**Цель проекта**

Создание эффективной модели организации методической работы в ДОУ, способствующей повышению профессионального мастерства и компетентности педагогических кадров, личностного роста и творческих возможностей каждого педагога.

**Цель исследования**

Влияние введения инновационных форм и методов в организацию методической работы на профессиональную компетентность педагогов ДОУ.

**Задачи**

1. Создать условия, способствующие проявлению педагогами профессиональной компетентности, творчества, реализации себя как личности.

1. Прогнозировать, проектировать, моделировать и строить образовательный процесс с учётом оценки профессионального развития педагогов.
2. Повышать качество образования через развитие профессионально значимых качеств педагогов, развитие интеллектуального и инновационного потенциала.

**Объект исследования**

Педагогическая система ДОУ на этапе реализации ФГОС ДО в образовательный процесс.

**Предмет исследования**

Методическая работа как часть системы непрерывного образования педагогического коллектива в связи с введением и реализацией ФГОС ДО в образовательный процесс ДОУ.

**Гипотеза**

Использование инновационных технологий в организации методической работы способствует повышению профессионального мастерства и компетентности педагогов, раскрытию их творческих возможностей, повышению качества образования в ДОУ.

**Методы исследования**

1. Методы эмпирического характера

- наблюдение

- беседа

- анкетирование

- тестирование

- изучение документации

- изучение передового педагогического опыта и др.

1. Методы теоретического характера

- анализ

- синтез

- абстрагирование

- моделирование

- проектирование

- конкретизация теоретических знаний и др.

1. Методы практического характера

- конкурсы

- портфолио педагога.

**Этапы исследования**

*I Этап. Подготовительный*

1. Создание творческой группы.
2. Разработка нормативно-правовой базы.
3. Изучение научно-методического материала.
4. Выявление проблемы исследования.
5. Изучение готовности педагогов к инновационным изменениям и способности к саморазвитию.
6. Изучение родительского заказа.
7. Создание информационной базы.

*II Этап. Основной. Практический*

1. Определение цели и задач исследования.
2. Выдвижение гипотезы.
3. Составление плана исследования.
4. Разработка эффективного механизма реализации проекта.
5. Проведение мероприятий исследования.
6. Создание системы мониторинга
7. Формулирование решений, выводов, обобщений.
8. Разработка программы сопровождения профессионального развития педагогов.

*III Этап. Заключительный. Аналитический*

1. Подведение итогов
2. Проверка полученных решений и обобщений.
3. Выводы по теоретической и практической частям исследования.

**Возможный продукт исследовательского проекта**

Разработка программы сопровождения профессионального развития педагогов.

Разработка программы введения и реализации ФГОС ДО в образовательный процесс ДОУ.

**Теоретическое обоснование**

 ***Внедрение инноваций – обязательное условие реформирования ДОУ.***

 Реформирование дошкольного образования с целью более полного удовлетворения запросов родителей и интересов детей предъявляет новые требования к детскому саду и управлению им. Внедрение инноваций в работу ДОУ – важное условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования (Е.В.Давыткина, Л.М.Денякина, В.Н.Казакова, И.А.Селиверстова и др.). Как педагогическая категория, инновации относительно молоды.

 Исследователи (В.С.Лазарев, А.В.Лоренсов, М.М.Поташник и др.) выделяют понятия «новое – новшество», «инновация – нововведение». Новшество – новое средство, новый метод, методика, технология, программа и т.д. Инновация – нововведение – процесс освоения этого средства. Нововведение определяется ими как целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

 Инновация – процесс, который развивается по определённым этапам (Л.И.Иванова, В.И.Загвязинцев, В.П.Кваша и др.) и позволяет ДОУ, как педагогической системе, перейти на другую, более качественную ступень развития при создании, освоении, использовании и распространении новшеств (новых методов, методики, технологии, программы).

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят дошкольные образовательные учреждения перед необходимостью работать в условиях не только режима функционирования, но и развития.

Развитие образовательного учреждения подразумевает качественные позитивные изменения, возможные в том случае, когда и управляемая и управляющая системы испытывают потребность и работают в инновационном режиме. «Развивающееся ДОУ» характеризуется широким и интенсивным использованием инновационных процессов, реальными практическими изменениями, содержанием которых является реализация отдельных экспериментов или целостных программ развития с целью получения более высоких результатов образовательно-воспитательной работы (К.Ю.Белая, Т.П.Колодяжная, М.В.Лазарева, Л.В.Поздняк и др.).

 Общий инновационный процесс в образовательном учреждении – это совокупность отдельных инноваций, каждая из которых может пониматься как отдельный, частный инновационный процесс.

Таким образом, инновационный процесс – это комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств.

Развитие ДОУ (переход в новое качественное состояние) не может осуществляться иначе, чем через освоение новшеств и нововведений.

Любая инновация от возникновения до внедрения проходит последовательно ряд этапов (Л.А.Иванова, В.П.Кваша, Н.И.Лапин и др.).

1. Обнаружение потребности в новшестве, условно его называют этапом открытия, он – результат фундаментальных и прикладных исследований или мгновенного «озарения».
2. Изобретение, т.е. создание новшества, воплощённого в какой-либо объект. Здесь происходят разработка, создание и первое освоение новшества.
3. Нововведение: практическое применение новшества, его доработка. Завершается этап получением устойчивого эффекта от новшества.
4. Самостоятельное существование новшества.

Успех внедрения инноваций в любое образовательное учреждение зависит от многих педагогических условий (Л.А.Иванова, Н.В.Горбунова, Г.С.Казарян, А.И.Пригожин и др.):

1. Высокий личностный и профессиональный потенциал руководителя ДОУ.
2. Мотивационная готовность заведующего, каждого педагога и всего педагогического коллектива образовательного учреждения к освоению инноваций.
3. Информированность педагогического коллектива о нововведениях.
4. Наличие достаточной материальной, финансовой и информационной базы ДОУ.
5. Создание экономических условий, стимулирующих внедрение инноваций.
6. Ведение мониторинга результатов работы педагогического коллектива ДОУ.
7. Внешняя подконтрольность, т.е. в какой степени организация зависит от внешней среды или несёт ответственность перед внешними системами.
8. Резервные ресурсы: финансовые, кадровые, материальные, которые ещё не задействованы. Высокий уровень ресурсов может вызвать необходимость в нововведениях.
9. Организационная структура – её централизация, формализация, открытость, влияющие на восприятие и осознание проблем, поиск средств на их разрешение и принятие решений.
10. Социально-экономическая среда, которая выступает как гарант инновационной деятельности с позиций психолого-педагогического, научно-методического и материально-технического её обеспечения.

 Таким образом, внедрение инноваций - обязательное условие реформирования ДОУ.

***Теоретические основы управления методической деятельностью в ДОУ в условиях введения ФГОС ДО и реализации ООПДО.***

 Субъект инновационной деятельности в образовательном учреждении – педагогический коллектив, объект – педагогическая система ДОУ, содержание – преобразование педагогической системы посредством внедрения (освоения) новшеств. Общая цель инновационной деятельности – улучшение способности педагогической системы образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования.

Реализация инновационных процессов ведёт к переменам в управлении дошкольным учреждением, а именно к изменению деятельности занимающегося обеспечением этих процессов старшего воспитателя (Е.Д.Базай, С.Ж.Гончарова, Н.Михайленко и др.). Эти изменения обусловливают включение в методическую работу научно-методической деятельности. Исследовательский характер деятельности субъекта переводит методическую работу в ранг научно-методической.

Таким образом, научно-методическая деятельность (НМД) – это система организованной, координируемой и проектирующей деятельности педагогического коллектива, направленная на целостное развитие всех компонентов педагогической системы. Такое понимание НМД свидетельствует о том, что она обеспечивает режим развития образовательного учреждения, так как образовательный процесс в изменяющихся условиях направлен на получение качественно новых результатов за счёт разработки стратегии развития всего учреждения и использования новых планов, комплексно-целевых программ по освоению новшеств. Научно-методическая деятельность требует управления.

Управление научно-методической деятельностью в ДОУ в условиях режима развития – это целенаправленный процесс подготовки и включения педагогов в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность, повышения их компетентности и мастерства с целью достижения качественно более высоких результатов образовательного процесса. Этот процесс реализуется через следующие *функции:*

* аналитическую,
* прогностическую,
* планирующую,
* организационную,
* контролирующую,
* коррекционную,
* экспертную.

 С помощью моделирования создана модель управления методической деятельностью в ДОУ. Эта модель представлена следующими компонентами:

* цель,
* направления,
* функции,
* формы,
* результат.

 Цель управления методической деятельностью в ДОУ – подготовка и включение педагогов в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность; создание условий для эффективного развития дошкольного учреждения.

 Результат -принятие в коллективе ценностей развития; наличие целей развития; наличие согласованных представлений о проблемах ДОУ и стратегии их решения, готовность воспитателей к инновационной деятельности; создание благоприятной инновационной обстановки; стимулирование участия в инновационной деятельности, наличие обратной связи; информирование участников о достигаемых результатах и их оценке; наличие программы развития ДОУ.

 Направления методической деятельности – совершенствование содержания образования и образовательного процесса.

 Содержание функций управления методической деятельностью определяется с учётом особенностей их реализации старшим воспитателем в условиях развивающегося ДОУ.

 Практика показывает, что эффективность управления методической работой старшим воспитателем во многом определяется выбором и использованием форм и методов, при помощи которых достигаются поставленные цели.

 Содержание методической работы реализуется в разнообразных формах её организации. Используются две группы организационных форм методической работы – коллективные и индивидуальные. К первым относятся семинары и практикумы, научно-практические конференции, творческие микрогруппы педагогов, консультации, педагогические советы, работа по единым методическим темам, деловые игры, методические выставки, взаимопосещения, открытые просмотры и т.д.; ко вторым – самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество, работа над личной творческой темой, создание портфолио, участие в методических конкурсах и т.д.

Целостная система методической работы в детском саду должна строиться на основе следующих **принципов:**

- Связь с жизнью (учёт современного социального заказа общества).

- Научность (система повышения квалификации педагогов соответствует современным научным достижениям в самых различных областях).

- Системность (планомерность всей методической работы).

- Комплексность (единство и взаимосвязь всех направлений повышения квалификации).

- Систематичность (последовательность, непрерывность, что обеспечивает занятость педагогов разными формами методической работы в период всего учебного года).

- Единство теории и практики (общая направленность на решение практических задач позволяет правильно использовать теорию как средство такого решения).

- Оперативность, гибкость, мобильность (умение оперативно и гибко реагировать на все изменения, перестраивать в случае необходимости систему методической работы).

- Коллективный характер (разумное сочетание общедошкольных, групповых и индивидуальных, формальных и неформальных, обязательных и добровольных форм и видов методической работы и самообразования педагогов).

- Создание благоприятных условий (наличие материальных, морально-психологических и гигиенических условий, наличие свободного времени для повышения квалификации и самообразования педагогов).

Реализация данных принципов в системе методической работы обеспечивает оптимальные результаты, что следует рассматривать в качестве одного из показателей её эффективности в управлении современным ДОУ.

Моделируя систему методической работы в детском саду, выделяют три группы **функций:**

1. функции по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту;
2. функции по отношению к конкретному педагогу и воспитателю,
3. функции ДОУ по отношению к педагогическому коллективу.

Все эти функции имеют свои конечные результаты.

К первой группе функций методической работы относятся следующие:

- осмысление социального заказа, важнейших требований общества и государства к дошкольному образовательному учреждению, а также конкретных программно-методических требований, приказов, инструкций вышестоящих органов образования, их своевременное доведение до каждого работника (результат – точное и творческое понимание всеми педагогами своих обязанностей в условиях развития современного ДОУ),

- внедрение достижений передового педагогического опыта, опыта педагогов-новаторов (результат – освоение передового опыта педагогами детского сада),

- внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки (результат – повышение научного и методического уровня воспитательно-образовательной работы, обогащение педагогической культуры педагогов),

- пропагандирование лучшего опыта педагогов своего дошкольного учреждения (результат – стимул для дальнейшего творческого роста).

Ко второй группе функций методической работы относятся:

- совершенствование мастерства, обогащение педагогов знаниями (программные, методические, дидактические, воспитательные, психологические и др.),

- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и убеждений, соответствующих задачам развития дошкольного учреждения,

- развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности,

- развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности,

- развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства,

 - формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию.

 Третью группу функций составляют:

- сплочение педагогического коллектива, превращение его в коллектив единомышленников,

- выработка единого педагогического кредо, общих ценностей и традиций,

- анализ образовательного процесса и его результатов,

- анализ изменений в уровне знаний, умений, навыков, воспитанности и развития дошкольников,

- предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов,

- выявление, обобщение и распространение передового опыта педагогов детского сада, обмен ценными педагогическими находками,

- предупреждение и преодоление формализма и перегрузки в педагогической деятельности,

- стимулирование педагогического творчества и инициативы воспитателей,

- приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности. *Все эти функции учитываются при проектировании методической работы в дошкольном учреждении.*

Создание **условий** для эффективного повышения мастерства педагогов является составной частью целостной системы оптимизации методической работы в детском саду. Эти условия объединены в несколько основных групп:

- организационно-педагогические;

- морально-психологические;

- материальные;

- санитарно-гигиенические.

К *организационно-педагогическим* условиям, относятся скоординированность всех внутрисадовских мероприятий, оптимальность нагрузки и общественных поручений, равномерная загруженность педагога по дням недели и в течение года – всё, что, в конечном счёте, обеспечивает экономию времени.

Вторыми по значимости условиями развития творчества педагогов в детском саду считаются *морально-психологические*. Творческая методическая работа коллектива возникает только в условиях благоприятного климата, развитого чувства гордости за детский сад и свою профессию, а творческое состояние коллектива исключает возникновение негативных явлений. Создавать благоприятные морально-психологические условия для методической работы - значит всемерно поощрять самообразование педагогов, проявлять внимание к нуждам и радостям каждого воспитателя, поддерживать любые полезные инициативы, замечать, раскрывать и ценить в каждом педагоге положительное, его творческую жилку. Это я считаю доминирующим фактором в своей работе старшего воспитателя. Благоприятный климат, способствующий развитию творчества, особенно важен в период работы коллектива над внедрением инноваций в образовательный процесс.

Важным фактором совершенствования методической работы в детском саду являются *материальные условия.* Профессиональное совершенствование педагогов невозможно без хорошо оборудованного методического кабинета. Здесь рождаются новые методики занятий, отрабатываются приёмы экспериментов, анализируются педагогические мероприятия. Хорошими помощниками педагогов в самообразовании являются библиотечный фонд, постоянно действующие выставки методических разработок, статей, брошюр, рекомендаций. В методическом кабинете накоплен богатый материал, позволяющий на научной основе управлять внедрением инноваций в образовательный процесс. Эффективная работа методического кабинета обеспечивает высокие конечные результаты – знания, умения, навыки детей, уровень их воспитанности и развитости.

Соблюдение *санитарно-гигиенических* условий, охрана и укрепление здоровья людей – дело первостепенной важности. Забота о здоровье педагогов, профилактика их утомляемости, повышение работоспособности – важнейшие условия хорошей организации методической работы.

*Таким образом, разумное сочетание всех названных условий способствует успешному совершенствованию и полноценному функционированию всех звеньев методической работы в детском саду.*

 ***Содержание методической работы в ДОУ***.

Перестройка методической работы в дошкольном учреждении неизбежно ставит перед необходимостью определения того, какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объёме должен овладеть педагог для повышения своего профессионального мастерства и квалификации. Содержание методической работы формируется на основе следующих источников:

- государственно-правительственные документы, дающие целевую ориентацию для всей методической работы,

- новые усовершенствованные учебные программы, пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы,

- достижения научно-технического прогресса,

- инструктивно-методические документы органов образования по вопросам методической работы в дошкольном учреждении, дающие конкретные указания и рекомендации по отбору содержания работы с педагогами,

- информация о передовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому,

- данные анализа состояния образовательного процесса в детском саду, данные о качестве знаний, умений и навыков, об уровне воспитанности и развитости воспитанников, помогающие выявить первоочередные проблемы методической работы и самообразования.

Практика показывает, что невнимание к любому из этих взаимодополняющих источников приводит к однобокости, обеднению, неактуальности содержания в системе повышения квалификации педагогов.

 Выделяют основные направления содержания методической работы в ДОУ:

- методологическое,

- частнометодическое,

- дидактическое,

- воспитательное,

- психолого-физиологическое,

- общекультурное,

- техническое.

 Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, их взаимопроникновения.

 В данное время содержание методической работы определяется введением и реализацией Федерального Государственного стандарта дошкольного образования, инновационных программ и технологий, организацией опытно-экспериментальной работы. Основная цель управления инновационными процессами состоит в переходе от стихийного применения инноваций к их внедрению как управленческому процессу. Управление инновационными процессами трактуется как часть специфичной по содержанию деятельности, направленной на управление развитием ДОУ.

Процесс обновления дошкольного образования, вовлечения дошкольного учреждения в исследовательскую деятельность требует не только определённых управленческих действий, обновления содержания образования, но и серьёзной реконструкции системы работы с кадрами.

Ориентируясь на гуманизацию образования, признание неповторимости личности каждого ребёнка, прежде всего, следует обращать особое внимание на то, что личность ребёнка формируется личностью педагога. Поэтому система методической работы в ДОУ должна быть ориентирована, в первую очередь, на раскрытие творческого потенциала каждого педагога, педагогического коллектива в целом, на создание условий для роста профессионального мастерства педагогов, а, в конечном счёте, на повышение качества и эффективности образования.

**Таким образом**, методическая работа - это часть системы непрерывного образования педагогов, целями которой являются освоение наиболее рациональных методов и приёмов развития и воспитания детей дошкольного возраста, повышение методической подготовленности воспитателей к организации образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта.

 Методическая работа ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, содействует становлению индивидуального стиля педагогической деятельности у членов коллектива ДОУ, повышению уровня креативности педагогов.

 **Практическая часть.**

**Характеристика педагогических кадров**

(на начало исследовательской деятельности)

Образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами на 100%. Образовательный процесс осуществляет педагогический коллектив в количестве 34 человек:

* Заведующий 1
* Старший воспитатель 2
* Воспитатель 22
* Инструктор по физической культуре 1
* Музыкальный руководитель 2
* Учитель-логопед 2
* Учитель-дефектолог 2
* Педагог-организатор 1
* Педагог-психолог 1

*Образовательный уровень:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Количество человек** | **%** |
| Высшее  | 14 чел. | 42% |
| Среднее специальное | 20 чел. | 58% |

*Профессиональный уровень по результатам аттестации*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Количество человек** | **%** |
| Высшая квалификационная категория | 10чел. | 30% |
| Первая квалификационная категория | 22 чел. | 64% |
| Вторая квалификационная категория | 2 чел. | 6% |
| Без категории | - | - |

*Сведения о педкадрах по стажу работы*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **До 5 лет** | **От 5 до 10 лет** | **От 10 до 15 лет** | **От 15 лет и более** |
| Кол-во человек | 1 чел. | 2 чел. | 4 чел. | 27 чел. |
| % | 3% | 6% | 12% | 79% |

Педагоги образовательного учреждениясистематически проходят курсовую подготовку повышения квалификации.

Таким образом, образовательный процесс в ДОУ осуществляет высоко - квалифицированный педагогический коллектив.

**Содержание исследовательского проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление исследования | Цель исследования | Метод исследования |
| Изучение профессионального мастерства и педагогической культуры педагогов ДОУ | Выявление механизмов управления качеством образовательного процесса в ДОУ с учётом профессионального мастерства педагогов | Диагностическая карта педагогического мастерства, тестирование, наблюдение обр. процесса, анализ документации |
| Выявление способности педагогов к развитию | Прогнозирование, проектирование, моделирование образовательного процесса с учётом оценки профессионального развития педагогов. | Анкетирование педагогов,Изучение портфолио |
| Изучение удовлетворённости педагогов методической работой в ДОУ | Создание условий, способствующихпроявлению педагогами профессиональной компетентности, творчества, реализации себя как личности. | Вопросник, беседа, анкетирование |
| Изучение организации руководства и управления методической работой | Повышение качества образования через развитие профессионально значимых качеств педагогов, развитие интеллектуального и инновационного потенциала | Анализ организации деятельности ДОУ по критериям аттестационных и конкурсных материалов; вопросник «Качество руководства»  |
| Изучение удовлетворённости родителей воспитанников деятельностью дошкольного учреждения | Выявление запросов родителей воспитанников и их удовлетворённость деятельностью ДОУ | Анкетирование родителей воспитанников, беседа |
| Оценка факторов, влияющих на качество образовательного процесса | Использование инновационных технологий в организации методической работы, способствующих повышениюпрофессионального мастерства педагогов, раскрытию их творческих возможностей. | Критерии управления качеством образовательного процесса в ДОУ |

**Механизмы реализации исследовательского проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Ответственный** | **Сроки** | **Результат** |
| **I*. Изучение профессионального мастерства и педагогической культуры педагогов, их удовлетворённости методической работой в ДОУ*** |
| 1. | Проведение анкетирования педагогов | Старшие воспитатели | В соответствии с планом реализации проекта | Разработка эффективной модели организации методической работы в ДОУ, способствующей повышению профессионального мастерства, личностного роста и творческих возможностей каждого педагога.  |
| 2. | Составление диагностической карты педагогического мастерства | Старшие воспитатели |
| 3. | Анализ диагностической карты педагогического мастерства | Старшие воспитатели |
| 4. | Наблюдение и анализ организации образовательного процесса педагогами | Старшие воспитатели | В соответствии с планом |
| 5. | Организация методической работы с кадрами  с учётом профессионального мастерства педагогов | Заведующий д/с, старшие воспитатели | В соответствии с планом |
| 6. | Введение инновационных, активных форм в организацию методической работы, информатизация образовательного процесса ДОУ | Заведующий д/с, старшие воспитатели | В соответствии с планом |
| ***II. Изучение и анализ системы управления ДОУ.*** |
| 1 | Повышение квалификации в области управления | Заведующий д/с | В соответствии с планом | Наличие эффективной модели организации методической работы в ДОУ, способствующей повышению профессионального мастерства, личностного роста и творческих возможностей каждого педагога.  |
| 2 | Повышение квалификации в области новых образовательных технологий, дополнительного образования и воспитания  | Заведующий д\с | В соответствии с планом |
| 3 | Создание в педкол-лективе группы педагогов-новаторов | Заведующий д/с | В соответствии с планом |
| 4 | Создание информационной базы для разработки стратегических программ развития ДОУ, реализации ООПДО | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Ежегодно  |
| 5 | Работа индивидуального сайта ДОУ | Старшие воспитатели  | Постоянно  |
| 6 | Работа сайта для родителей  | Старшие воспитатели | Постоянно  |
| 7 | Выявление общественного мнения педагогического коллектива и родителей,- разработка нормативно-правовой базы | Заведующий д/с |  В соответствии с планом |
| 8 | Разработка и заключение договоров с образовательными и вне образовательными структурами. | Заведующий д/с | Ежегодно  |
| ***III. Исследование образовательной предметно-развивающей среды.*** |
| 1 | Разработка и совершенствование нормативных документов | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Постоянно | Создание предметной среды, способствующей реализации ООПДО. Пакет нормативно-правовых документов |
| 2 | Развитие методической базы | Старшие воспитатели | Постоянно |
| 3 | Пополнение материально-технической базы | Зам. зав. по АХЧ | Постоянно |
| 4 | Обеспечение средствами информационных и коммуникативных технологий, аудио - видеотехникой | Зам. зав. по АХЧ | Согласно смете |
| 5 | Пополнение оснащения групп оборудованием | Зам. зав. по АХЧВоспитатели  | Согласно смете |
| 6 | Организация предметно-развивающей среды | Воспитатели, специалисты | Постоянно |
| 7 | Разработка комплексно-тематических планов | Старшие воспитатели, воспитатели,специалисты | Ежегодно |
| ***IV Исследование качества образовательного процесса.*** |
| 1 | Организация образовательного процесса, в соответствии с требованиями ФГОС ДО | Старшие воспитатели, воспитатели | Ежегодно | Обеспечение равных стартовых возможностей для обучения детей в образовательных учреждениях,наличие у выпускников ДОУ интегративных качеств.Непрерывность профессионального развития педагогических работников ДОУ. |
| 2. | Создание системы методической работы (семинары, открытые просмотры, курсы, аттестация, самообразование и др.) | Старшие воспитатели | Постоянно |
| 3 | Организация дополнительных услуг  | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Постоянно |
| 4 | Внедрение инновационных парциальных программ и технологий | Воспитатели, специалисты | В соответствии с планом |
| 5 | Организация работы со школой (посещение уроков и занятий, совместные методические мероприятия) | Старшие воспитатели, специалисты | В соответствии с планом |
| 6 | Создание системы мониторинга | Старшие воспитатели | В течение года |
| 7 | Участие в конкурсах, смотрах, форумах, конференциях (городских, региональных, федеральных) | Заведующий д/с, старшие воспитатели, педагоги | Постоянно |
| 8 | Внедрение психолого-педагогического сопровождения развития ребенка | Воспитатели, специалисты | Постоянно |
| 9 | Организация дополнительных услуг:- факультативы- кружки | Воспитатели, специалисты | 1 раз в неделю |
| 10 | Участие в городских, региональных конкурсах, форумах | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Ежегодно |
| 11 | Анализ обучения выпускников ДОУ в школе | Воспитатели выпускных групп | Ежегодно |
| ***V. Изучение материально-технического и финансового обеспечения образовательного процесса.*** |
| 1 | Соблюдение требований к зданию ДОУ, участку, водоснабжению, освещению и т.д. | Зам. зав. по АХЧ | Постоянно | Сохранение здания, имущества, оборудования улучшение МТБ, способствующей реализации ФГОС ДО |
| 2 | Комплексное оснащение образовательного процесса, обеспечивающее реализацию ФГОС ДО | Зам.зав. по АХЧ, старшие воспитатели | Постоянно  |
| 3 | Методическое обеспечение образовательного процесса | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Постоянно  |
| 4 | Финансовое обеспечение реализации ООП ДО | Заведующий д/с | Постоянно  |

**Целевые индикаторы и показатели мониторингового исследования**

Выявить эффективность инновационной активности методической работы поможет следующая система индикаторов:

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевые индикаторы** | **Показатели** |
| Эффективность для детей | - повышение эмоционального, психологического, физического благополучия;- снижение заболеваемости, повышение сопротивляемости организма, приобщение к здоровому образу жизни;- положительная динамика освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы, приобретение ими интегративных качеств. |
| Эффективность для родителей воспитанников ДОУ | - высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ с целью более качественного образования и воспитания детей не только в детском саду, но и дома;- положительная оценка деятельности ДОУ, воспитателей и специалистов со стороны родителей;- готовность и желание родителей взаимодействовать с дошкольным учреждением;- использование родителями разнообразных форм воспитания. |
| Эффективность для педагогов | - положительный психологический климат в коллективе;- заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;- расширение педагогических возможностей;- повышение профессионального мастерства педагогов; - личностный и профессиональный рост;- самореализация и моральное удовлетворение. |

**Система мониторинга**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления | Методы | Ответствен-ный | Сроки | Форма предоставления результата | Способ предоставления результата |
| Мониторинг здоровья | * Медосмотры сотрудников
* Медосмотры детей
* Скрининг программы
* Анализ заболеваемости
* Диагностика результативности физического развития
 | Специалисты ЦРБСтаршие м/сСтаршие м/сСтаршие м/сСтаршие воспитатели, инструктор по физической культуре, педагог-организатор | Ежегодно Ежегодно 1 раз в квартал3 раза в год (сентябрь, январь, май) | Аналити-ческая справка Отчет Отчет Аналити-ческая справка | Педсовет Педсовет Педсовет  |
| Мониторинг образованности | Диагностика освоения ООП ДО по образователь-ным областям | Старшие воспитатели, воспитатели | 3 раза в год (сентябрь, январь, май) | Аналити-ческая справка | Педсовет, общие родительские собрания, групповые родительские собрания |
| Мониторинг воспитанности | Анкетирование, итервьюирова-ние, беседа, наблюдение. | Воспитатели, старшие воспитатели | В соответствии с планом  | Аналитичес-кая справка | Педсовет, родительские собрания |
| Ресурсное обеспечение: - улучшение МТБ- кадровое обеспечение | Микроисследования  | Заведующий д/с, зам.зав. по АХЧ, родительский комитет | В соответствии со сметой расходов  | Отчеты  | Общие родительские собрания |
| Достижения коллектива ДОУ | Микроисследования | Заведующий д/с, старшие воспитатели | Ежегодно  | Отчеты  | Педсовет, род собр, стенд «Наши достижения |
| Изучение общественного мнения | Анкетирование, интервьюирование, опрос.  | Старшие воспитатели | Ежегодно  | Отчеты  | Педсовет, заседания родительского комитета |

**Ресурсное обеспечение Проекта**

*Цель:* Создание эффективной модели организации методической работы в ДОУ, способствующей повышению профессионального мастерства, личностного роста и творческих возможностей каждого педагога.

*Источники финансирования:*

 - бюджетные средства,

 - внебюджетные средства.

*Источники внебюджетных средств:*

 - добровольные пожертвования.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды ресурсов | Требования к ресурсам |
| Кадровое обеспечение | - Укомплектованность квалифицированными кадрами.- Соответствие квалификационным характеристикам по соответствующей должности.- Непрерывность профессионального развития педагогических работников. |
| Материально-техническое обеспечение | - Соответствие требованиям СанПиН.- Соответствие правилам пожарной безопасности.- Соблюдение требований охраны жизни и здоровья воспитанников и работников ДОУ. |
| Материальное обеспечение образовательного процесса в соответствии с ФГТ к условиям реализации ООПДО | - Соответствие требованиям к предметно – развивающей среде.- Комплексное оснащение образовательного процесса.- Создание предметно-развивающей среды с учётом принципа интеграции образовательных областей.- Соответствие требованиям к играм, игрушкам, дидактическому материалу, издательской продукции.- Соблюдение требований к оснащению и оборудованию кабинетов.- Соблюдение требований к техническим средствам обучения. |
| Социально-медицинское обеспечение. | - Профилактические осмотры персонала.- Соблюдение требований к медицинскому обслуживанию и организации оздоровления воспитанников.- Выполнение требований к организации питания воспитанников. |
| Информационно-методическое обеспечение | *-* Использование интерактивных дидактических материалов и образовательных ресурсов.- Наличие методической службы в ДОУ. |
| Психолого-педагогическое обеспечение | - Профессиональное взаимодействие педагогов с детьми- Наличие мониторинга развития воспитанников.- Обеспечение преемственности с примерными основными общеобразовательными программами начального общего образования.- Учёт гендерной специфики развития детей дошкольного возраста.- Соблюдение требований к взаимодействию ДОУ с родителями воспитанников. |
| Финансовое обеспечение | - Обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного дошкольного образования.- Реализация ФГОС ДО и основной образовательной программы дошкольного образования.- Отражение структуры и объёма расходов, необходимых для реализации ООП ДО, механизма их формирования. |

**Риски проекта**

Цель проекта может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков:

|  |  |
| --- | --- |
| Риски  | Меры по преодолению  |
| Стереотипы общественного сознания. | Формирование общественного позитивного мнения. |
| Отсутствие заинтересованности участников педагогического процесса. | Создание условий, способствующих заинтересованности участников педагогического процесса. Повышение мотивации педагогов в эффективной реализации образовательного процесса. |
| Слабая информационно-методическая связь с семьями воспитанников ДОУ. | Разработка и реализация подпрограммы по взаимодействию с родителями. |

**Организация управлением Проекта**

**У**правление реализацией Проекта сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения осуществляется заведующим ДОУ, старшими воспитателями.

**Предъявление промежуточных результатов выполнения Проекта**

* Мониторинг состояния и результатов образовательного процесса в ДОУ анализируется на заседаниях педсовета 2 раза в год (январь, май).
* Обсуждение и утверждение ежегодного анализа работы ДОУ за учебный год на итоговом педсовете, составление годового плана работы ДОУ с учетом анализа.
* Анкетирование с целью выявления степени удовлетворенности родителей и представление на родительских собраниях результатов анкетирования.
* Выступление заведующей с информацией о ходе и результатах выполнения Программы на заседаниях Родительского комитета.
* Ежегодное представление в Отдел образования администрации г. Буя отчета о результатах инновационной деятельности по теме ДОУ.

**Пути решения обозначенной проблемы,**

**перестройки методической работы в ДОУ**

Использование инновационных технологий в организации методической работы способствует повышению профессионального мастерства и компетентности педагогов, раскрытию их творческих возможностей.

 Внедрение инновационных программ и технологий должно осуществляться целенаправленно и систематично. С этой целью разработан алгоритм и этапы внедрения инноваций в образовательный процесс.

***Алгоритм управления инновационными процессами.***

|  |  |
| --- | --- |
|  Этапы |  Содержание |
| Подготовительный:- анализ внешний;-анализ внутренний | Изучение задач, сформулированных в нормативных и программных образовательных документах.Создание банка инновационных идей на уровне поисковой работы и возможностей внедрения.Анализ состояния образовательной практики, сопоставление данных с социальными требованиями с целью определения проблемных участков, требующих обновления. |
| Проектирование:- нормы-образца;-идеального продукта для внедрения | Построение модели преобразования педагогической практики (норма-образец).Поиск идей, рекомендаций, которые могут быть реализованы (создание научного продукта, пригодного для оптимизации образовательного процесса в соответствии с выявленными проблемами). |
| Программирование:-комплексная программа,-парциальная программа. | Разработка комплексной программы (развития), отражающей закономерности этапов инновационного процесса: разработки, приспособления, внедрения, распространения и т.д. |
| Организационный:- разработки;- внедрения | Ресурсное обеспечение (дидактическое, материальное, информационное):- методическая, психологическая, организационная подготовка субъектов внедрения. |
| Контролирующий.Коррекционный. | Текущий и итоговый контроль за ходом и результатами внедрения новшества.Своевременная корректировка видимых отклонений от процесса и результата. |
| Экспертный. | Выработка управленческого решения по итогам внедрения новшества.Экспертиза хода и результатов внедрения с вынесением суждения о целесообразности распространения новшества в широкой практике.Подготовка сопровождения новшества в массовой практике. |
| Обобщение и распространение | Реализация новшества в образовательном пространстве с учётом индивидуальных особенностей развития.Отслеживание результатов внедрения новшества в широкую практику. |

***Этапы разработки и внедрения инноваций***

***в образовательный процесс ДОУ.***

|  |  |
| --- | --- |
| Стадии инновационного процесса | Содержание методической работы |
| Зарождение инноваций:- осознание потребности и определение возможностей;- поиск соответствующего новшества;- выбор инноваций. | Выявление проблем на основе существующих препятствий, мешающих достижению намеченных целей: микроисследования, анализ, определение разницы между желаемым и достигнутым. Формирование потребности в изменениях.Организация творческих групп воспитателей и специалистов, распределение между ними функций поиска инноваций на основе изучения литературы и передового опыта.Детальное обсуждение с коллективом возможных вариантов и выбор наиболее приемлемых с учётом актуальности, результативности, новизны, методической разработанности, времени для внедрения, нормативно-правовой базы и т.д. |
| Подготовка педагогов-инноваторов | Отбор участников творческих групп на добровольной основе.Обучение участников творческих групп. |
| Разработка и проектирование новшества:- определение цели;- разработка содержания;-определение критериев оценки инноваций. | Внесение изменений в учебный план, проведение семинаров, консультаций, практикумов; составление программы опытно-экспериментальной работы. |
| Опытно-экспериментальная проверка. | Организация, контроль за ходом работы, внесение корректив в программу.Информирование коллектива о ходе работы.Оказание методической помощи, психологической поддержки. |
| Многократное повторение новшества на разных объектах. | Расширение сферы, достижение устойчиво высокого результата. |
| Отработка рекомендаций. | Создание информационного, дидактического, методического сопровождения инновации. |
| Включение инновации в повседневную практику. | Распространение новшества. |
| Широкое применение на практике. | Текущий контроль и модернизация в соответствии с условиями, при необходимости – замена или отказ от использования. |

Используя данный алгоритм, в нашем детском саду осваиваются и внедряются в образовательный процесс парциальные программы и инновационные технологии, разрабатываются авторские программы и методические пособия.

**Описание результатов исследовательской деятельности**

Педагогическая система ДОУ на этапе введения ФГТ в образовательный процесс – совокупность взаимосвязанных элементов, функционирующих как единое целое.

Основным направлением системы работы с педагогическими кадрами ДОУ является методическая работа.

Методическая работа в ДОУ – часть системы непрерывного образования педагогического коллектива, постоянный поиск нового содержания, форм и методов работы с педагогами и их внедрение в образовательный процесс.

Привлечение к управлению инновационной деятельностью как можно большего числа педагогов и делегирование им полномочий – стало главной задачей управления.

Организация методической работы осуществляется на основе дифференциации по уровню практического мастерства педагогов:

- 1 группа – начинающие педагоги;

- 2 группа – педагоги со сложившейся системой работы;

- 3 группа – педагоги, работающие творчески, в инновационном режиме.

Такое условное деление позволяет определить проблемы и перспективы каждой группы, облегчает планирование работы. Для первой группы педагогов определены такие формы организации работы, как: индивидуальные консультации, теоретические семинары, изучение опыта творческих педагогов, включение в группы по подготовке педсоветов, «круглых столов», диспутов и т.д.

В организации работы с педагогами второй профессиональной группы используем такие формы, которые позволяют, изучая опыт творчески работающих педагогов, провести самоанализ своей профессиональной деятельности и организовать работу по самообразованию.

Педагоги третьей группы, являются членами творческих групп, экспертного и проектного совета.

 Развивать потенциальные возможности и способности каждого педагога, максимально активизировать процесс усвоения методических идей и приёмов, сделать их достоянием личности педагога позволяет применение активных форм методической работы: деловые игры, мозговые штурмы, инициативные творческие микрогруппы, брифинги, «круглые столы», КВН, смотры-конкурсы, тематические выставки, обсуждение проблемных ситуаций и др.

 **Вывод:** Профессиональное мастерство и педагогическая культура положительно характеризуют педагогов и весь коллектив ДОУ в целом. Привлечение к управлению инновационной деятельностью способствует положительной динамике профессионального роста педагогов по результатам аттестации.

Исходя из полученных результатов, можно сделать общий ВЫВОД:

 *методическая работа, реализуемая в нашем детском саду, существенно влияет на качество и эффективность развития воспитанников, повышение профессионального мастерства педагогов, на конечные результаты деятельности дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать её как важный фактор управления инновационными процессами в ДОУ. В процессе проведённого исследования нашла подтверждение гипотеза:*

***Использование инновационных технологий в организации методической работы способствует повышению профессионального мастерства и компетентности педагогов, раскрытию их творческих возможностей, повышению качества образования в ДОУ.***

**Список литературы:**

* 1. Белая К.Ю. Модель образовательной программы ДОУ// Управление ДОУ. 2011. №1.
	2. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса. М. Айрис дидактика. 2006. 187 стр.
	3. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. М., Творческий Центр Сфера. 2010 г. - 128 стр.
	4. Майер А.А., Давыдова О.И. Основная образовательная программа дошкольного образования: структура, содержание, разработка// Управление ДОУ. – 2011. №9. С.24-35.
	5. Скоролупова О., Федина Н. Планируемые результаты освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования// Дошкольное воспитание – 2011. №2.- с.6-11.
	6. Скоролупова О., Федина Н. О комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса в дошкольном образовании.// Дошкольное воспитание – 2010. №5.- с 40-45.

10.Шмонина Л.В., Зайцева О.И. Инновационные технологии в методической работе. Волгоград: Учитель 2011 г. 215 стр.