



**Аналитическая справка
по анализу методической деятельности за 2024 - 2025 учебный год
в МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266**

Для анализа методической работы на базе «Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада компенсирующего вида № 266» был проведен эксперимент. В эксперименте приняли участие педагоги ДОО в количестве 30 человек.

В настоящее время большинство педагогов детского сада имеют квалификационные категории и опыт работ. Педагоги с высшей квалификационной категории составляют 33% педагогов детского сада; 50% – первую; 17% – не имеют квалификационной категории. При этом:

- имеют стаж работы менее 5 лет – 10% педагогов;
- работают в дошкольном образовании от 5 до 20 лет – 35%;
- имеют стаж работы более 20 лет – 55 %.

На начальном этапе опытно-поисковой работы был проведен опрос с целью выяснения инновационного потенциала педагогического коллектива, который характеризуется тремя показателями: восприимчивостью педагогов к новому, подготовленностью к освоению новшеств и степенью новаторства в коллективе.

Восприимчивость педагогов к новому – это потребность в постоянном профессиональном росте. Педагог, восприимчивый к нововведениям, стремится внедрить передовой опыт в практику, регулярно занимается самообразованием, привержен определенным своим идеям, которые развивает в процессе деятельности, эффективно анализирует и рефлексивирует результаты своей педагогической деятельности, умеет прогнозировать и планировать ее в перспективе.

1. Первоначально педагогам необходимо было ответить на вопросы анкеты «Выявление способности педагогов к развитию».

Отвечая на вопросы анкеты, педагог должен поставить около каждого номера балл:

- 5 баллов – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению;
- 4 балла – скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла – и да, и нет;
- 2 балла – скорее не соответствует;
- 1 балл – не соответствует.

Подсчитав общую сумму баллов, все результаты можно разделить на три категории:

- 55 б. и более – педагог активно реализует свои потребности в саморазвитии;

- от 36 до 54 б. – у педагога отсутствует сложившаяся система развития;

- от 15 до 35 б. – педагог находится в стадии остановившегося развития.

В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов.

Коэффициент восприимчивости K определяется по формуле:

$$K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}}$$

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$K < 0,45$ – критический уровень;

$0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень;

$0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень;

$K > 0,85$ – оптимальный уровень.

Полученные результаты представлены ниже (см. Рис.1.).

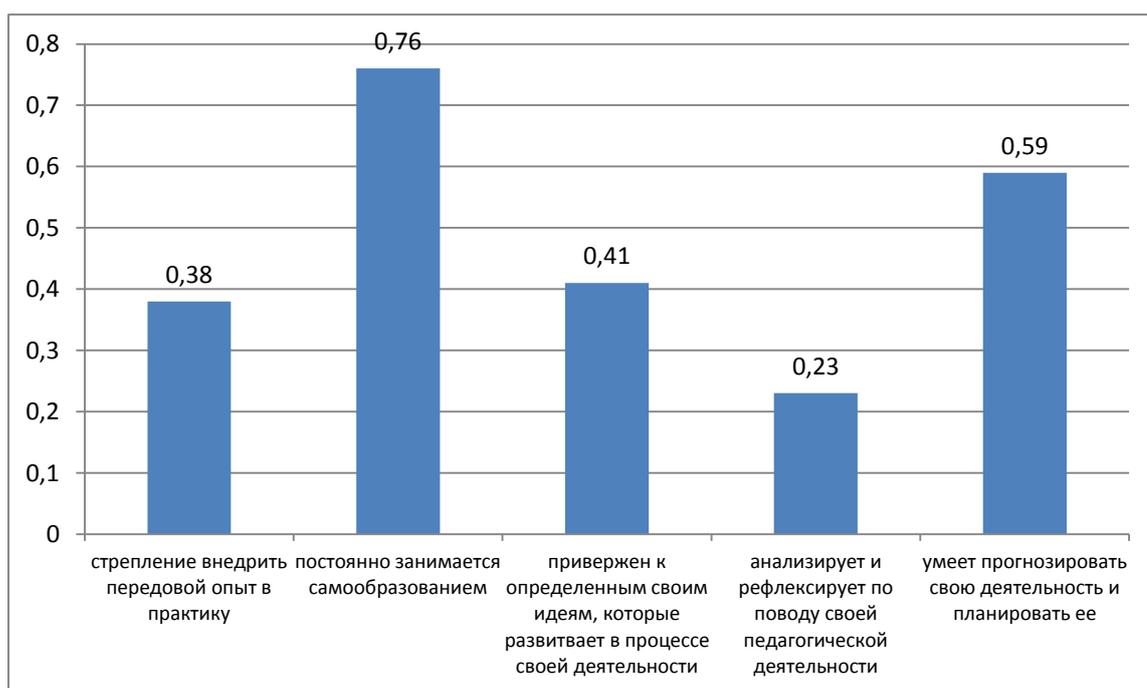


Рис.1. Результаты анкетирования по выявлению способности педагогов к развитию

Полученные данные свидетельствуют о низком уровне потребности в профессиональном росте.

2. Подготовленность к освоению новшеств включает в себя: информированность о новшествах; наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

3. Степень новаторства. К. Ангеловский выделяет пять групп педагогов

по оценке степени их новаторства: новатор, передовик, умеренный, предпоследний и последний, которые представлены в Таблице.

Степень новаторства педагогов в коллективе автора К. Ангеловского

<i>Группа</i>	<i>Характеристика</i>
1 группа «Новаторы»	педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации
2 группа «Передовики»	педагоги первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся в округе, районе инновации.
3 группа «Умеренные»	педагоги освоение новшеств осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.
4 группа «Предпоследние»	педагоги воспринимают новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.
5 группа «Последние»	педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

Результаты наблюдения по критерию «степень новаторства педагогов в коллективе» в рамках диагностики инновационного потенциала педагогического коллектива представлены в Таблице 1 .

Таблица 1

Результаты наблюдения по критерию «степень новаторства педагогов в коллективе» в рамках диагностики инновационного потенциала педагогического коллектива на начало опытно-поисковой работы

«Новатор»	«Передовик»	«Умеренный»	«Предпоследние»	«Последний»
2	2	7	16	3

Как показали результаты, большинство педагогических работников входит в группу «предпоследние» и составляют 53% от всего педагогического коллектива. В группу «новаторы» вошли 2 специалиста ДОО и составили 6%. Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказать руководителю сопротивление в разной форме. В связи с этим задача руководителя – формировать в коллективе чувство удовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях, переводить таким образом педагогов из четвертой и пятой группы в зону повышенной инновационной мотивации.

При анализе научной литературы определена, что эффективность методической работы можно оценить по реальным показателям конечного результата, а также выявила критерии и инструментарий, представленные в Таблице 2.

Таблица 2

Критерии эффективности методической работы
дошкольной образовательной организации

<i>Критерий</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Инструментарий</i>
Результативность	уровень развития детей за отведенное время соответствуют оптимальному уровню или приближаются к нему без перегрузки воспитанников	педагогическая диагностика освоения АОП ДО для обучающихся с ОВЗ
Рациональные затраты времени	рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование без перегрузки педагогов этими видами деятельности, в коллективе улучшается психологический климат	анкета «Психологический климат в коллективе»
Удовлетворенность педагогов своим трудом	удовлетворенность профессиональным развитием обусловлена насыщением потребностей в статусе, развитии и личностном росте	анкета «Выявление степени удовлетворенности своей работой в педагогическом коллективе»
Творческая активность	растет творческая активность педагогов	аналитический отчет о результатах внутренней оценки качества образования

Для отслеживания критерия результативности учтена педагогическая диагностика освоения Адаптированной образовательной программы дошкольного образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266». Согласно требованиям ФГОС ДО, результаты освоения Программы сформулированы в виде целевых ориентиров, которые представляют собой возрастной портрет ребенка на конец дошкольного периода.

Целевые ориентиры формируются как результат полноценно прожитого ребенком детства, как результат правильно организованных условий реализации Программы дошкольного образования в соответствии с требованиями Стандарта.

Целевые ориентиры не подлежат непосредственной оценке, в том числе и в виде педагогической диагностики (мониторинга), а освоение Программы не сопровождается проведением промежуточных аттестаций и итоговой аттестации воспитанников (в соответствии с ФГОС ДО). Педагог имеет право проводить оценку особенностей развития детей и усвоения ими программы в рамках педагогической диагностики.

Для определения уровня психологического климата в коллективе использовался метод анкетирования. Педагогам предлагалось ответить на вопросы по анкете «Психологический климат в коллективе», разработанной О.С. Михалюк и А.Ю. Шапыто. Методика, разработанная авторами, позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.

В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание – нежелание работать, учиться вместе». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива».

Когда совершенствуется методическая работа в ДОО, происходит психологическая перестройка отношений в педагогическом коллективе. От психологического климата в трудовом коллективе зависит как благополучие членов коллектива, так и их работоспособность. Данная анкета позволяет выявить, насколько сотрудники довольны работой в трудовом коллективе.

Результаты анкетирования представлены ниже (см. Рис.2.).



Из диаграммы видно, что удовлетворенность сотрудников состоянием психологического климата в коллективе имеет достаточно среднее значение.

Так, 35% сотрудников не удовлетворены состоянием психологического климата в коллективе. Некоторые педагоги (28%) понимают необходимость преобразований в дошкольном образовании, стремятся повышать свой профессиональный уровень,

По вопросу рациональности затрат на методическую работу 73% педагогов отмечают постоянную нехватку времени для методической работы или инновационной деятельности во время рабочего дня. Этим приходится заниматься вне рабочего времени, дома в ущерб семье или личным делам, вследствие чего возникает переутомление, состояние напряжения, стресса.

Следующим этапом стало определение удовлетворенности педагогов своей работой в педагогическом коллективе. Педагогам предлагалось заполнить анкету Е. Н. Степановой «Выявление степени удовлетворенности своей работой в педагогическом коллективе».

Исследование проводилось индивидуально каждым педагогом. Педагогам предлагалось ответить на несколько вопросов анкеты и поставить «+» в графу ответа, соответствующую его мнению. Каждый ответ исчислялся в баллах (0 – совершенно не согласен; 1 – не согласен; 2 – трудно сказать; 3 – согласен, 4 – совершенно согласен).

Для оценки удовлетворенности педагогов своей работой в педагогическом коллективе применялся следующий инструментарий.

Критерий «удовлетворенность педагога» – это коэффициент X .

Общая сумма баллов всех ответов/16 = коэффициент X

Коэффициент X необходимо соотнести со следующими показателями: высокий уровень удовлетворенности ($X = 3$ или результат больше этого числа), средний уровень удовлетворенности ($X = 2$ или больше 2, но меньше 3), низкий уровень удовлетворенности (если $X < 2$).

Результаты анкетирования представлены в Таблице 3.

Таблица 3

Результаты анкетирования «Выявление степени удовлетворённости своей работой в педагогическом коллективе»

<i>Результат</i>	<i>Количество педагогов</i>	<i>Процентное соотношение</i>
низкий уровень удовлетворенности	12	40%
средний уровень удовлетворенности	8	27%
высокий уровень удовлетворенности	10	33%

Анализ анкет показал, что 33% педагогов удовлетворены своей работой в педагогическом коллективе; 40% респондентов не удовлетворены, 27% – удовлетворены частично.

В рамках отслеживания четвертого критерия эффективности форм методической работы «творческая активность» был проанализирован раздел «Анализ работы педагогического коллектива» аналитического отчета о результатах внутренней системы оценки качества образования «Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада компенсирующего вида № 266» за 2023-2024 учебный год.

Таблица 4

Анализ работы педагогического коллектива 2023-2024 гг.

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Количество мероприятий</i>	<i>Количество участников/% от общего кол-ва</i>
1	конкурсы профессионального мастерства на уровне ДОО	1	7/23 %
2	конкурсы профессионального мастерства на уровне МО, региона, федерации, в. т. ч. в дистанционном формате	3	5/16%
3	представление опыта в рамках МО ДОО	2	8/26%
4	представление опыта на уровне МО, региона, федерации, в т. ч. в дистанционном формате	3	7/23%
5	конкурсное движение для воспитанников на уровне ДОО	0	0
6	конкурсное движение для воспитанников на уровне МО, региона, федерации, в т. ч. в дистанционном формате	15	18/12%
7	публикации	3	3/10%

Анализ методической работы показал, что значительная часть коллектива не участвует в конкурсном движении и распространении педагогического опыта, что свидетельствует о низкой творческой активности.

В целом психологический климат педагогов МБДОУ – детский сад компенсирующего вида находится на среднем уровне, однако педагоги отмечают высокие затраты времени на организацию методической работы и не готовы включаться в методическую работу в связи с большой загруженностью.

Показатель удовлетворенности педагогов своей работой в педагогическом коллективе на низком уровне (составил 40%), что негативно

сказывается на трудовой активности и работоспособности всего коллектива. Длительно переживаемое состояние неудовлетворенности трудом отражается на физическом и психическом здоровье человека. Неудовлетворенность сотрудников своей работой порождает у них большую степень утомляемости и, как следствие, повышенную заболеваемость, риск несчастных случаев, а также может привести к текучести кадров.

Таким образом, полученные результаты указывали на необходимость введения инновационных форм методической работы в практику дошкольной образовательной организации

В целях оптимизации методической работы в «МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266» г. Екатеринбурга в программу годового плана на 2024-2025 учебный год внесены следующие изменения:

1. определены задачи и проекты, которые могут быть решены на основе формы методической работы Scrum;
2. в методическую работу включены коучинг-сессии;
3. организованы наставнические пары, определены периодичность встреч и отчетности.

При реализации данного плана использовались инновационные формы работы для педагогического коллектива «МБДОУ – детского сада компенсирующего вида № 266». Мероприятия, внесенные в годовой план, представлены в наглядной форме в Таблице 5.

Таблица 5

Извлечение из годового плана методической работы МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 на 2024-2025 учебный год

<i>№ n/n</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>
3.1.	Педагогические советы		
3.1.1	Педагогический совет № 1 «Определение стратегии развития образовательной организации на 2024-2025 уч. год» <i>Коуч-сессия: «Профессиональные дефициты педагогов ДОУ»</i>	сентябрь	старший воспитатель

3.1.2.	Педагогический совет № 2 «Семья ребенка с ОВЗ: проблемы и возможности» <i>Коуч-сессия: «Возможности дистанционной работы с родителями»</i>	декабрь	старший воспитатель
3.2.	Организация конкурсного движения с воспитанниками ДОО		
3.2.1.	Краеведческий конкурс «Мы живем на Урале» <i>Организация конкурса с использованием формы методической работы SCRUM</i>	ноябрь	специалисты ДОО
3.2.2.	Выставка-конкурс конструирования «Наша армия сильна» <i>Организация конкурса с использованием формы методической работы SCRUM</i>	февраль	специалисты ДОО
3.2.3.	Городской открытый конкурс для детей с ОВЗ «Островок» <i>Организация конкурса с использованием формы методической работы SCRUM</i>	апрель	специалисты ДОО
3.3.	Организация профессиональных конкурсов (организация творческих групп по форме SCRUM)		
3.3.1.	Конкурс профессионального мастерства «Лучший педагогический проект по речевому развитию» <i>Организация конкурса с использованием формы методической работы SCRUM</i>	январь	специалисты ДОО

В годовой план внесен раздел «Наставничество», в котором определены наставнические пары и мероприятия. План реализации реверсивного наставничества отражен в Таблице 6.

Таблица 6

План реализации реверсивного наставничества на 2024-2025 учебный год

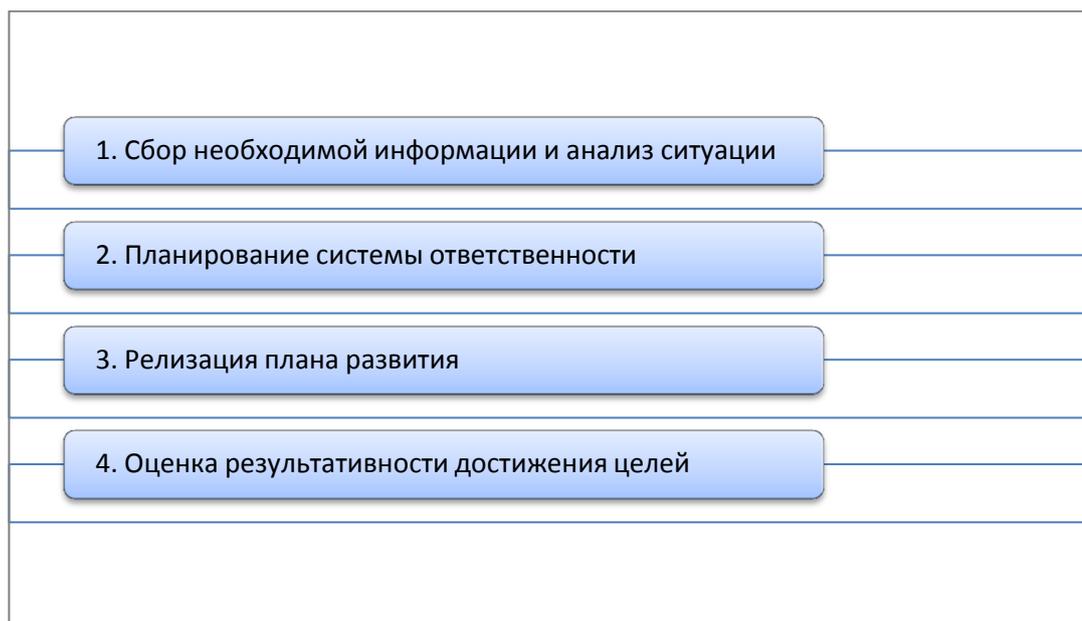
<i>Мероприятие</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Ответственный</i>
Издание приказа о наставничестве, разработка положения, определение наставнических пар; определение круга вопросов для совместной деятельности, формулировка целей и задач	сентябрь	заведующий, старший воспитатель
Индивидуальные консультации	по запросу	наставник
Организация процесса обучения наставляемого по индивидуальному плану работы с использованием разных форм работы	в течение года	старший воспитатель, наставник
Консультация «Использование ИКТ-технологий в образовательном пространстве ДОО»		
Мастер-класс «Приемы технологии мультимпликации в работе с детьми дошкольного возраста»		
Открытое занятие для педагогов ДОО «Мультимпликация как средство познавательно-речевого развития у детей старшего дошкольного возраста»		
Выступление на педагогическом совете ДОО «Реверсивное наставничество как инновационная форма методической работы»	май	старший воспитатель

Для педагогов в рамках повышения их профессиональной компетентности через инновационные формы методической работы были проведены коуч-сессии: «Профессиональные дефициты педагогов ДОУ», «Возможности дистанционной работы с родителями» (согласно годовому плану работы).

В рамках данных мероприятий перед педагогами ДОО были поставлены вопросы: «Что именно необходимо достигнуть?»; «Как это будет происходить?»; «Где это будет происходить?»; «Когда это процесс начнется и когда завершится?»; «Кто будет вовлечен в этот процесс?»; «С кем необходимо согласовать план действий?» и др.

Старший воспитатель с позиции коуча ставил перед педагогами очередную задачу, не только озвучивая ее, но и обязательно интересовался, насколько данная задача соотносится с его личными потребностями и целями. Кроме того, старший воспитатель узнавал, с помощью каких инструментов, приемов и методов педагоги будут достигать поставленную перед ними цель.

Весь процесс по внедрению коучинга как инновационной формы методической работы в дошкольной организации был реализован в виде модели, которая включила в себя 4 стадии, представленные ниже



Модель коучинга, применяемая в «МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266»

На первой стадии происходило осознание каждым педагогом необходимости к улучшению своей профессиональной деятельности. На данном этапе старший педагог представил анализ текущей деятельности и сравнение полученных данных с тем уровнем, по направлению к которому коллектив хотел бы двигаться.

На второй стадии был разработан план и зоны ответственности, так как обучение и развитие окажутся эффективными только тогда, когда педагоги примут на себя ответственность за результат, а процесс работы будет запланирован.

На третьей стадии был реализован план развития. На данном этапе старший воспитатель организовал семинар «Выявление профессиональных дефицитов»; мастер-класс «Пути совершенствования профессиональной компетентности педагогов в процессе реализации ФГОС ДО»; индивидуальные консультации. В рамках семинара «Выявление профессиональных дефицитов» педагоги определили уровень своей профессиональной компетентности. Была обговорена тематика совместных встреч; определены формы организации (как традиционные, так и новые),

позволяющие поддержать педагога, укрепить его веру в себя, обеспечить комфортный микроклимат работы.

На данном мероприятии педагоги определили, что профессиональная компетентность зависит от различных свойств личности, а психологической основой является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессионального развития. Кроме того, педагоги увидели необходимость развития методической работы ДОО через инновационные формы.

На четвертой стадии была организована оценка результативности достижения поставленных целей развития сотрудников, в результате которых были подведены итоги процесса коучинга.

Встречи с педагогами проводились постоянно и регулярно, т. к. совершенствование навыков – это длительное путешествие.

По итогам завершения работы 95% педагогов поняли, как развивать свои профессиональные компетенции; 84% – получили практические навыки для решения вопросов, 100% педагогов осознали важность самообразования.

На встречах педагоги смогли ответить для себя на главные вопросы по профессиональным дефицитам («Какие аспекты реализации профессиональной деятельности являются наиболее действенными и результативными?»; «Испытывают ли педагоги затруднения при реализации педагогической деятельности?»; «Какие возникают затруднения, то с чем они связаны?»; «Каким образом можно повышать квалификацию?»).

Такая форма, как SCRUM, в методической работе охватывала организацию краткосрочных мероприятий, проектов. В течение учебного года для воспитанников ДОО были организованы конкурсы познавательного и творческого характера: краеведческий конкурс «Мы живем на Урале», выставка-конкурс конструирования «Наша армия сильна». Для педагогов был проведен конкурс профессионального мастерства «Лучший педагогический проект по речевому развитию».

Для работы по данной форме определились scrum-команды, которые выполняли три отдельные роли: члены команды разработчиков, владелец продукта, scrum-мастер. Владельцем был назначен старший воспитатель, т. к. он заинтересован в высоком качестве результата и понимает требования к представленной задаче. Кроме того, владелец постоянно участвовал в работе, каскадировал крупные задачи в подзадачи, объяснял членам команды значение заданий для конечного продукта, консультировал и помогал найти дополнительные материалы для создания продукта.

Некоторые функции проекта владелец продукта делил со scrum-мастером. На это место выбирался более опытный педагог ДОО. Он назначал и проводил митинги, распределял ресурсы, направлял команду.

Scrum-команда состояла из 5-7 человек и функционировала по принципам самоуправления, взаимообучения, взаимопомощи и командной ответственности за результат проекта. Компетенции членов команды дополняли друг друга.

Процессу организации конкурса отводился определенный промежуток

времени, который не превышал 30 дней. Весь период делился на равные отрезки времени, которые называются спринтами. Их продолжительность зависела от сложности планируемых работ.

Для отслеживания работы владельцем продукта (старший воспитатель) использовалась scrum-доска на платформе «Yougile.com». Данная платформа позволила в дистанционном формате отслеживать работу по проведению конкурсов и проектов, не отвлекая SCRUM-команду от работы.

Информатизация системы образования предъявляет новые требования к педагогу и его профессиональной компетентности. Педагог должен не только уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, но и широко использовать их в своей педагогической деятельности.

Главное преимущество реверсивного наставничества – это обмен навыками (обмен актуальными профессиональными компетенциями, например, мягкими и цифровыми навыками, метапредметными и проектными компетенциями), что способствует повышению профессиональных компетенций педагогов.

При решении задач по повышению ИКТ-компетенции педагогов ДОО было использовано реверсивное наставничество как инновационная форма методической работы. В соответствии с годовым планом определилась наставническая пара. На первоначальном этапе были определены сильные и слабые стороны как наставляемого, так и наставника в вопросах применения ИКТ-технологий.

Полученные данные свидетельствуют о том, что наставник умеет проектировать и разрабатывать электронные курсы, наполнять их содержание на основе традиционных онлайн-сервисов (eAuthor, Learning Apps, ISpring Suite), владеет приемами и методами создания мультипликации на платформах (Animaker, Harmany).

На следующем этапе наставник и наставляемый проходили практический этап работы. Была проведена консультация «Использование ИКТ-технологий в образовательном пространстве ДОО», мастер-класс «Приемы технологии мультипликации в работе с детьми дошкольного возраста». Взаимосвязь между наставником и наставляемым не была ограничена данными мероприятиями, коллеги постоянно находились в контакте, использовали дистанционные формы работы и индивидуальные консультации.

На оценочно-рефлексивном этапе пара наставников представила опыт работы по совершенствованию ИКТ-компетенций на совместном открытом занятии для педагогов ДОО «Мультипликация как средство познавательно-речевого развития детей».

По итогам работы у наставляемого повысился уровень владения информационно-коммуникационными технологиями. Подведение результатов работы была представлено на итоговом заседании педагогического совета, на котором педагоги совместно со старшим воспитателем показали опыт работы наставнической пары и доказали

эффективность реверсивного наставничества как инновационной формы работы.

Педагоги ДОО представили свой опыт работы на Городском конкурсе наставнических практик «Педагогический тандем - 2025», городском фестивале наставнических практик «Грани - 2025».

Для оценки эффективности методической работы на конец опытно-поисковой работы была проведена повторная диагностика по определенным ранее критериям.

Оценка результатов освоения образовательной программы воспитанников производилась педагогическими работниками; определились эффективность образовательного процесса, прогноз педагогической работы на следующий учебный год по следующим образовательным областям:

- «Социально–коммуникативное развитие»;
- «Познавательное развитие»;
- «Речевое развитие»;
- «Художественно–эстетическое развитие»;
- «Физическое развитие».

Результаты итогового мониторинга освоения Адаптированной образовательной программы дошкольного образования «МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266» представлены ниже (см. Рис 3.).

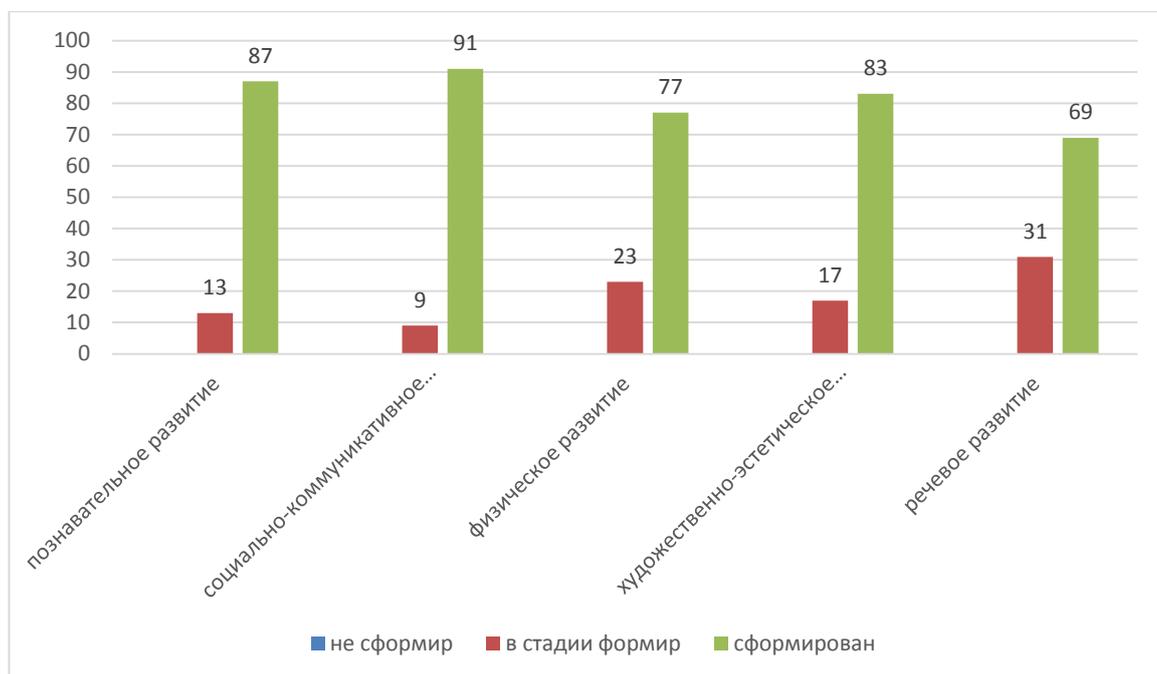


Рис.3. Результаты итогового мониторинга АОП ДО за 2023-2024 учебный год (%)

По итогам 2024-2025 учебного года усвоение адаптированной основной образовательной программы дошкольного образования на основе ФГОС для детей дошкольного возраста с ОВЗ показало следующие результаты: у большинства детей была отмечена устойчивая положительная динамика в индивидуальном развитии по основным направлениям коррекционно-

развивающей и воспитательной работы, а также положительная динамика в освоении программного материала АОП ДО. Программный материал усвоен детьми всех групп на достаточном уровне, что говорит о том, что уровень развития детей за отведенное время соответствует оптимальному уровню.

С педагогами ДОО повторно проведена анкета «Психологический климат в коллективе», которая показала положительную динамику по сравнению с первоначальными данными в начале поисково-опытной работы (см. Рис.4.).

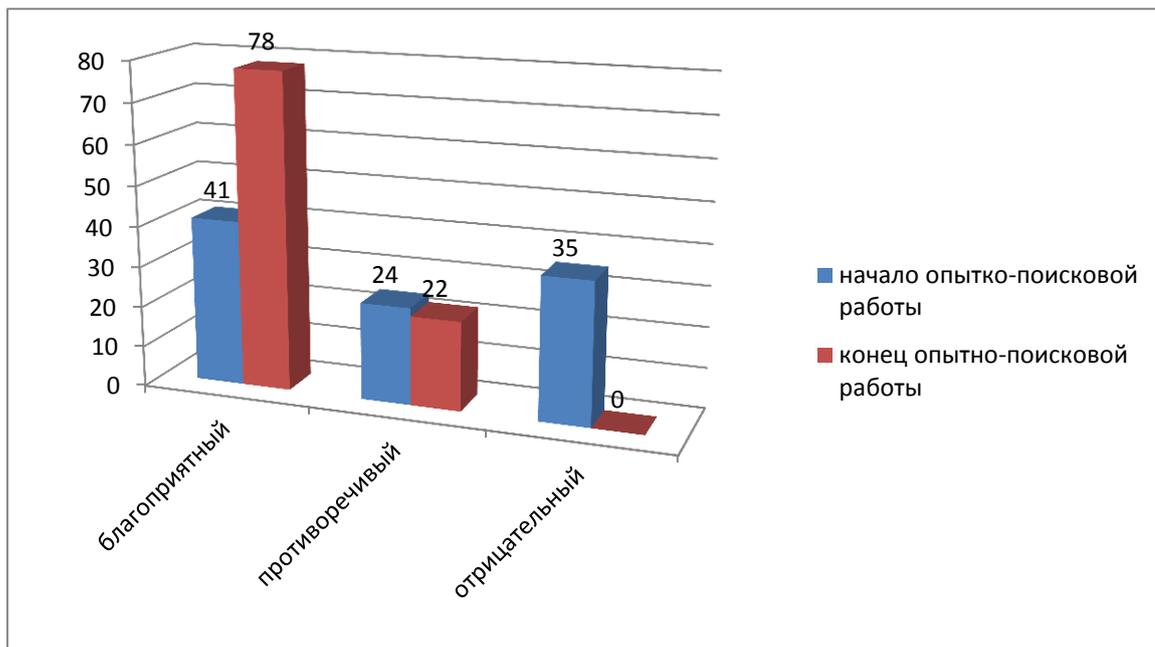


Рис.4. Результаты анкетирования «Психологический климат в коллективе» по методике авторов О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто, %

Результаты анкетирования педагогического коллектива МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 показали высокий уровень групповой сплоченности. Педагоги в своих анкетах отмечали высокий уровень профессионализма коллег, доброжелательное отношение и готовность к взаимовыручке.

51,2% участников считают условия труда в дошкольной образовательной организации благоприятными для работы и дальнейшего роста в профессии.

По вопросу рациональности затрат на методическую работу 66% педагогов отмечают существенные изменения в распределении рабочего времени; 56% педагогов отметили оптимизацию методической работы в рамках постановки целей и задач, решений возникающих проблем и затруднений, делопроизводства, что существенно влияет на эффективность и продуктивность работы всего педагогического коллектива.

Эти показатели позволяют сделать вывод о том, что психологический климат в коллективе находится на высоком уровне. Сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом.

Следующим этапом оценки эффективности методической работы было определение удовлетворенности педагогов своим трудом. Проведено повторное анкетирование «Выявление степени удовлетворенности своей работой в педагогическом коллективе». Данные отражены в Таблице 7.

Таблица 7

Результаты анкетирования на конец опытно-поисковой работы «Выявление степени удовлетворенности своей работой в педагогическом коллективе»

<i>Результат</i>	<i>Количество педагогов</i>	<i>Процентное соотношение</i>
низкий уровень удовлетворенности	3	11%
средний уровень удовлетворенности	7	23%
высокий уровень удовлетворенности	20	66%

По полученным результатам видно, что большая часть коллектива полностью удовлетворена создаваемыми условиями жизнедеятельности. Можно сделать вывод, что на качество и результативность работы педагогов, их благоприятное эмоциональное состояние влияет положительное общение с коллегами, администрацией дошкольной образовательной организации. Педагоги ощущают поддержку своих коллег, удовлетворены сложившимися неконфликтными отношениями в коллективе, замечают доброжелательное отношение администрации, справедливую оценку результатов своей работы. Такое продуктивное общение является как психологическим ресурсом, так и стимулом для дальнейшей плодотворной работы в коллективе. Сравнительный анализ полученных данных на начало и конец опытно-поисковой работы представлен ниже (см. Рис.5.).

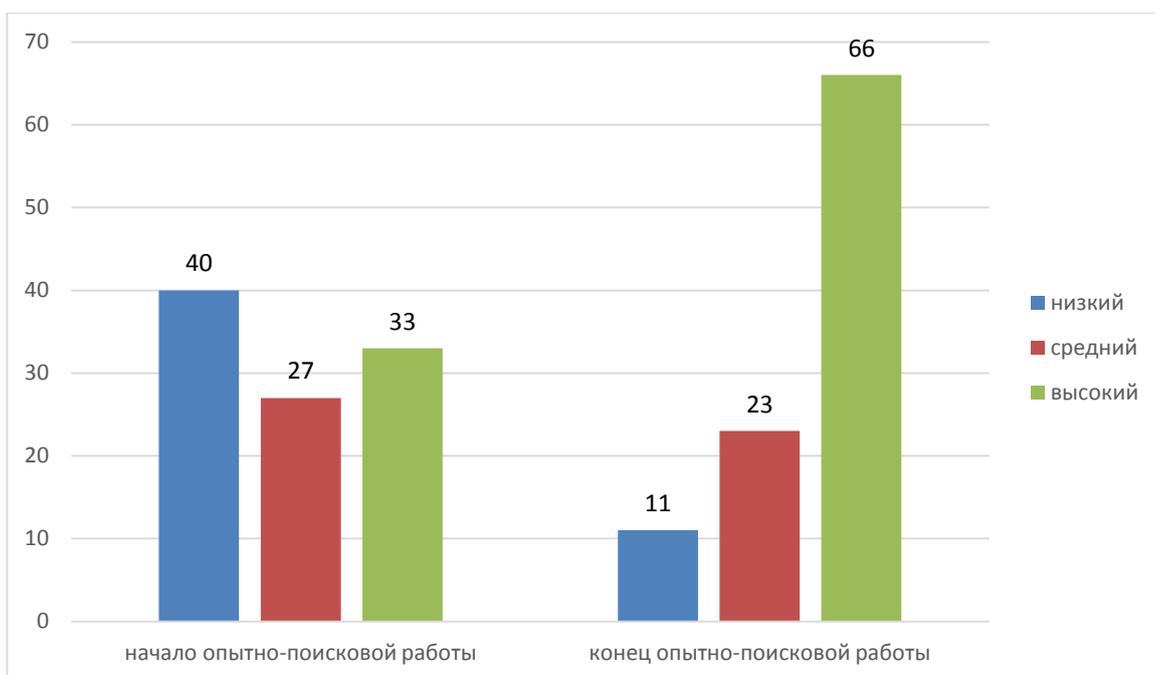


Рис.5. Сравнительный анализ данных по критерию удовлетворенности своей работой в педагогическом коллективе на начало и конец опытно-поисковой работы

В течение 2024-2025 учебного года повысилась творческая активность педагогов. Педагоги принимали активное участие в вебинарах, публиковали свои методические разработки на всероссийских сайтах, городских и международных конференциях, принимали участие в дистанционных конкурсах разного уровня.

В течение учебного года наблюдалась положительная динамика участия воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня. За 2023-2024 учебный год воспитанники приняли участие в 60 конкурсах. Получили дипломы и сертификаты, звания Лауреатов в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах. Заняли 15 призовых мест в 14 различных конкурсах, что составило 10% от общего количества участников. Данные представлены в Таблице 8.

Таблица 8

Анализ работы педагогического коллектива за 2024-2025 гг.

№ n/n	Мероприятия	Количество мероприятий	Количество участников
1.	Конкурсы профессионального мастерства на уровне ДОО	3	18/60%
2.	Конкурсы профессионального мастерства на уровне МО, региона, федерации, в т. ч. в дистанционном формате	9	27/90%
3.	Представление опыта в рамках МО ДОО	4	29/97%
4.	Представление опыта на уровне МО,	3	11/37%

	региона, федерации, в т. ч. в дистанционном формате		
5.	Конкурсное движение для воспитанников на уровне ДОО	3	98/70%
6.	Конкурсное движение для воспитанников на уровне МО, региона, федерации, в т. ч. в дистанционном формате	23	69/49%
7.	Публикации	12	16/53%

В целом можно утверждать, что внедренные в дошкольную организацию инновационные формы методической работы показали свою эффективность.