**Работа с педагогическим коллективом по**

 **реализация федеральных государственных требований**

 **в дошкольных образовательных учреждениях.**

Основными условиями усиления политической и экономической роли России и повышения благосостояния её населения являются обеспечение роста конкурентоспособности страны и адаптация к условиям международной конкуренции. Главное конкурентное преимущество высокоразвитого государства связано с возможностью развития его человеческого потенциала, который во многом определяется состоянием системы образования. В России сложилась определённая система дошкольного образования, которая сегодня не удовлетворяет все потребности современного общества, т. к. произошли серьёзные перемены в системе образования в целом и в дошкольном звене в частности.

 Для решения проблемы была предпринята попытка стандартизации в образовании – это деятельность, направленная на установление норм, правил и требований в целях обеспечения: безопасности жизни и здоровья непосредственных участников образовательного процесса, повышения качества образования, экономии всех видов ресурсов, единства измерения результатов образовательного процесса.

 Система дошкольного образования представляет собой многофункциональную сеть дошкольных образовательных учреждений, ориентированную на потребности общества и предоставляющую разнообразный спектр образовательных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей развития ребенка.

 А главное – изменилось само общество, в котором постоянно возникают новые ситуации. Это заставляет педагогов системы дошкольного образования перейти от простой передачи детям знаний к формированию умения учиться, добывать и анализировать знания самому. Эти идеи нашли отражение в Федеральных государственных требованиях и нормативных правовых документах федерального уровня последних лет. Федеральные государственные требования устанавливают нормы и положения, обязательные при реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

 Таким образом, в условиях модернизации отечественного образования российские дошкольные образовательные учреждения должны активно перестраивать собственную работу в соответствии с новым регламентирующим документом – Федеральными государственными требованиями к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ФГТ).

 Перед детскими дошкольными учреждениями стоят две конкретные объемные задачи:

* 1. Разработка Образовательной программы ДОУ  как модели организации образовательного процесса в ДОУ.
	2. Качественное, эффективное внедрение Образовательной программы ДОУ в образовательную практику детского дошкольного учреждения и её успешную реализацию.

По решению первой задачи уже много написано и сказано. Вторая задача менее освещена, хотя по важности они равносильны. Никакая самая идеальная Образовательная программа ДОУ сама по себе, без осознанной работы всего педагогического коллектива в тесном сотрудничестве с родителями воспитанников, не поможет достигнуть поставленных целей.

В соответствии с примерной основной общеобразовательной программой цель развития ребенка – развитие его как целостной личности.

Педагогический коллектив ДОУ должен идти к этой цели через организацию взрослыми ведущей игровой и разнообразных видов детской деятельности, и переход этих видов деятельности в детскую самостоятельность. Главная задача администрации детского сада – помочь педагогу перейти к этой деятельности. Возникает проблема – как организовать методическую работу дошкольного учреждения так, чтобы эта работа была наиболее эффективной.

В условиях инновационного режима идет активный процесс личностного самоопределения всех участников воспитательно – образовательного процесса. Это отражается на характере взаимоотношений людей. Коллектив, вступающий в инновационный процесс, проходит, как правило, несколько стадий своего развития: робость – кликушество - стабилизация – сотрудничество-зрелый коллектив. Последние две стадии – стадии высокого осознания коллективом инновационного процесса. Они характеризуются прохождением каждой личностью всех этапов рефлексии. Развитие коллектива от стадии робости к стадии зрелого коллектива зависит от скорости смены инновационных циклов.

Задача руководителя при управлении инновационным процессом – определение отношения к инновации, сбор альтернативных мнений о ней. Процесс рождения и освоения новшеств всегда характеризуется наличием непростой системы отношения к нему. Практика показывает, что позитивные результаты меняют отношение людей к новшеству.

В связи с этим перед старшим воспитателем стоят следующие задачи:

* Изучить информационные потребности педагогических кадров дошкольного учреждения с целью формирования информационного массива по организации воспитательно-образовательного процесса в режиме перехода к примерной основной общеобразовательной программе.
* Ориентировать воспитателей ДОУ на профессиональные и ценностные установки, цели и задачи, определенные ФГТ; познакомить их с содержанием и теоретическими основаниями ФГТ.
* Расширить и систематизировать знания педагогов по актуальному направлению модернизации системы образования.
* Создать эффективную систему методической помощи в дошкольном образовательном учреждении по обеспечению практической деятельности воспитателей и узких специалистов по вопросу внедрения примерной основной общеобразовательной программы.
* Разрушение старых стереотипов и формирование новых ценностей в профессиональной деятельности.

Любое обновление педагогического процесса в образовательном учреждении требует модернизации не только содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические направления должны развиваться параллельно. Неразвивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение его компетентности и профессионализма – одно из важнейших условий улучшения качества дошкольного образования.

Возглавляя методическую работу, старшему воспитателю необходимо выполнять различные роли:

- «мыслитель»: оценивает общее положение дел, подбирает оптимальные способы работы с педагогическим коллективом;

- «стратег»: разрабатывает стратегические планы развития воспитательно-образовательного процесса;

- «штабной работник»: обрабатывает поступающую информацию;

- «организатор»: координирует деятельность педагогического коллектива;

- «воспитатель»: обучает и мотивирует педагогов к инновационной деятельности;

- «контролер»: контролирует реализацию учебно-воспитательного процесса;

- «инноватор»: находит и внедряет передовые методы и приемы работы и достижения психолого-педагогической науки в практику работы учреждения;

- «дипломат»: налаживает контакты внутри ДОУ и с другими учреждениями.

Структура и стратегия методической работы определяется интересами и потребностями каждого из педагогов, уровнем их профессионального мастерства, а также задачами развития учреждения.

На этапе изучения примерной основной общеобразовательной программы можно использовать следующие формы методической работы:

- методические часы,

- самообразование,

- прохождение курсов повышения квалификации по проблеме ФГТ,

- городские методические объединения,

- мини-лекции,

- индивидуальные консультации,

-проведение анкетирования с целью определения уровня педагогической компетенции каждого педагога по проблеме.

На этапе внедрения программы необходимо создание творческой группы с использованием следующих форм работы:

- советов педагогов,

- семинаров – практикумов,

- консультаций,

- мастер – классов и т.д.

Формы работы строятся с учетом конкретного дошкольного учреждения и с учетом интересов и потребностей каждого педагога, уровнем их профессионального мастерства.

На этапе внедрения программы не стоит забывать про контроль. Именно эта функция обеспечивает такую обратную связь, которая помогает выявить недостатки, установить их причины и наметить пути их устранения с помощью коррекции и регулирования деятельности педагогического коллектива.

Какие же формы работы используются на этапе обобщения:

- обмен опытом (ДОУ, городские МО, конференции),

- разработка методических рекомендаций,

- педагогических проектов,

- создание банка педагогических идей,

- презентации опыта работы и т.д.

К какому же результату работы мы придем? Главным результатом станет повышение качества образования в условиях ДОУ.

Таким образом, деятельность методическая работа в ДОУ должна отличатся многоплановостью и разносторонностью. Приоритет должен отдаваться нетрадиционным формам, основанным на активных и интересных методах и приемах работы.

Выбирая оптимальные варианты методической работы в конкретном дошкольном учреждении и современные формы их реализации, можно эффективно способствовать повышению профессионального мастерства их самосовершенствованию, полностью раскрыть творческие способности каждого как профессионала и как личности.

 **Список литературы**

* Гризик Т. О федеральных государственных требованиях к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования. //Дошкольное воспитание. 2010. №5
* Скоролупова О., Федина Н. Организация деятельности взрослых и детей оп реализации и освоению основной общеобразовательной программы дошкольного образования. //Дошкольное воспитание. 2010. №8
* Третьяков П.И., Белая К.Ю., Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам., Новая школа. Москва. 2003
* Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (приказ Минобрнауки РФ №655 от 23.11.2009 года).