**ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В условиях модернизации системы дошкольного образования велика роль педагога, который должен обладать профессиональными компетенциями. Интерес к данному вопросу отражает попытки общества перестроить систему передачи огромного опыта человеческих знаний подрастающему поколению.

 Анализ существующих подходов к определению профессиональной компетентности педагога дошкольного образования (А.М. Бородич, Р.С. Буре, А.И. Васильева, Е.А. Гребенщикова, М.И. Лисина, В.С. Мухина, Е.А. Панько, В.А. Петровский, Л.В. Поздняк, Л.Г. Семушина, В.И. Ядэшко) позволил выделить качества, которыми должен обладать современный педагог:

* стремление к личностному развитию и креативность;
* мотивация и готовность к инновациям;
* понимание современных приоритетов дошкольного образования;
* способность и потребность в рефлексии.

С.М.Годник под профессиональной компетентностью подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способов выполнения профессиональной деятельности. «Быть компетентным — значит знать, когда и как действовать» (П. Вейлл). [7, c. 5]

Как учил в свое время К. Д. Ушинский, важен не сам опыт, а мысль, выведенная из опыта. Образно говоря, «компетентным нельзя стать, можно только всегда становиться», для чего необходимо иметь волю преодолеть соблазн повторять имеющийся опыт, продумывать альтернативные варианты решений, продуманно выбирать из них оптимальный на основе прогноза протекания процесса. Все эти свойства характеризуют устойчивость профессиональной деятельности педагога. [6, c. 14]

В современных условиях дошкольного образования педагог должен знать, как планировать свою работу. Педагоги с большим стажем работы зачастую ориентированы на занятия как основную форму работы с детьми, недооценивают партнерскую совместную и самостоятельную деятельность детей.

Начинающие воспитатели теоретически подготовлены лучше, знают требования современных программ, но не имеют опыта использования разнообразных форм работы и недостаточно применяют новые образовательные технологии. В связи с этим было решено повысить уровень профессиональной компетентности педагогов не только своевременным направлением на курсы повышения квалификации, но и другими формами и средствами. Необходимо было перестроить систему методической работы в ДОУ.

На организационном этапе работы с целью выявления личностных, профессиональных качеств участников; профессиональной готовности педагогических кадров к опытной работе; инновационного потенциала педагогического коллектива и готовности педагогов к изучению и внедрению новых технологий, инноваций провели глубокий всесторонний анализ мониторинга профессиональной компетентности и результативности деятельности каждого педагога по «Оценочным картам профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога ДОУ».

Проанализировав образовательный статус, возрастной показатель и уровень квалификации педагогов, мы отметили у некоторых из них устаревший взгляд на задачи дошкольного образования и воспитания, роль и место педагога, однообразие методического арсенала, недостаточность знаний о психолого-педагогических закономерностях развития ребенка.

Были выявлены проблемы: неумение педагога осознать или определить свои творческие возможности и найти применение им в работе с детьми; творческое раскрытие педагога, и в нахождение применения его творческого потенциала в общей работе всего детского сада; нехватка знаний и умений педагога методически грамотно обобщить опыт по изучаемой проблеме.

Педагоги испытывают затруднения в реализации федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования: нет глубинного понимания педагогами положений, заложенных в федеральных требованиях; педагоги не готовы к изменениям,  проявляют «протест» или занимают пассивную позицию; испытывают трудности в проектировании образовательного процесса.

Квалификационный уровень педагогов на начальном этапе составил 40% аттестованных педагогов.

Были выделены приоритетные направления работы с каждым педагогом. Мы объединили педагогов в инициативные творческие микрогруппы.

Первая миктрогруппа - 9 педагогов (60 %). Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария.

 Вторая микрогруппа - 3 педагога (20%). Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.

Третья микрогруппа - 3 педагога (20%). Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организовано наставничество и школа молодого специалиста.

Изучили нормативно-правовую базу и проанализировали программу  М.А. Васильевой, Т.С. Комаровой «Обучение в детском саду» на соотнесение ее с ФГТ, это способствовало совершенствованию аналитические умения педагогов.

Сконструировали модели воспитательно-образовательной работы в своем ДОУ. Педагоги третьей группы посещали непосредственно образовательную деятельность с детьми, проводимую опытными педагогами.

При приеме на работу с молодыми специалистами, а мы их отнесли к третьей группе педагогов, традиционно проводились встречи-знакомства с коллективом, на которой педагоги рассказывали о себе, своих увлечениях, принципах работы, приоритетных направлениях деятельности с детьми, вспоминали первые дни своей работы, сложности, с которыми столкивались и пути выхода из трудной ситуации.

Начинающие педагоги в свободной беседе высказывали свои опасения, проблемы, предполагали, какими они станут через 5—10 лет работы. Каждый педагог вручал «молодому педагогу» пакет «документов», содержащий советы, правила, авторские игры, стихи, перечень вопросов, по которым он готов оказать помощь в любой момент, приглашение на день открытых дверей в своей группе.

Таким образом, у старшего воспитателя создается команда «добровольных» помощников, готовых оказать помощь в обучении молодых, одновременно приобретается опыт наставничества, реализуется творческий потенциал педагогов.

Цели методической работы с педагогами второй группы заключались в формировании ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности. Педагоги привлекались к участию в работе творческих и проблемных групп, где решались поисковые задачи, проводились педагогические тренинги, деловые игры. Включение воспитателей в поисковую деятельность способствовало повышению их профессионально-деловой активности.

На втором этапе мы разработали методические рекомендации по работе с детьми в условиях реализации ФГТ. Это способствовало развитию рефлексивных способностей педагогов и способности выбирать педагогические технологии в соответствии с образовательными задачами. Конструировали модель образовательного процесса ДОУ в соответствии с ФГТ. На этом этапе было – 67% аттестованных педагогов.

Педагоги третьей группы организовали «Школу молодого педагога». Мы провели конкурс среди младших воспитателей «Младший воспитатель года». Приняли участие в городском конкурсе «Педагогический дебют».

Педагоги первой группы разработали общеобразовательную программу МБДОУ «Д/с №18». Программа приведена в соответствии с ФГТ. Научно-методическим продуктом инновационной деятельности данной группы является вторая часть программы, формируемая участниками образовательного процесса, в которую вошли программы: «Юные шахматисты», «Волшебные ручки», «Мой город – Бугуруслан», «Здоровей-ка», а так же проекты «Аленький цветочек», проект раннего музыкального развития «Музыка с мамой». Обобщили опыт работы для педагогов ДОУ города.

Коллектив детского сада стал победителем конкурсного отбора материалов на грант Губернатора Оренбургской области среди муниципальных дошкольных образовательных учреждений, активно внедряющих современные образовательные программы и педагогические технологии.

В качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов с не сложившейся позицией саморазвития, использовались внешние мероприятия: обучение на курсах, посещение различных семинаров, методических объединений, знакомство с опытом других педагогов. Возможность участия в инновационной деятельности помогает стимулировать интерес к работе.

Педагоги участвуют в разных формах методической работы: «Экспресс-информация», «Давайте попробуем», «Ситуация сегодня и завтра», «Вооружись новинками!», «Учимся снова», «Возразите или примите к сведению», «В дело!», «А я думаю (делаю) так…» в которых знакомятся с новинками в науке и практике.

В ходе работы мы столкнулись с проблемой – педагоги испытывают затруднения в использовании компьютера в воспитательно-образовательном процессе вследствие того, что имеют разный уровень информационно-компьютерной компетентности. Мы провели годовой семинар по повышению компьютерной грамотности педагогов, на котором педагоги обучались азам компьютерной грамотности. В результате проведенной деятельности мы получили существенный сдвиг в овладении педагогами ИКТ-технологиями.

Консультации-диалоги, видео- и аудиоконсультации, консультации-тренинги, консультации-мультимедиа, «SOS-консультации», «Вопрос-ответ», накопительные тематические папки по разным проблемам: «Важные аспекты в проблемно-развивающем занятии», «Затруднения, тормоз-факторы», «Что и как сделано, причины неудач» дают возможность педагогам работать в индивидуальном темпе, активно включаться в обсуждение, неоднократно просматривать или прослушивать предложенный к изучению материал, делать выводы и выстраивать систему своей педагогической деятельности с учетом полученных знаний.

Этой же цели служат просмотры видеозаписей разных видов деятельности детей, как в условиях детского сада, так и дома по заданному вопроснику и сопроводительным анализом коллег по предложенной структуре, обучение навыкам рефлексии с использованием специально разработанных карточек, символов, цветных жетонов. Такое активное включение педагогов в поиск, общение, обсуждение и анализ развивает способность выделять основные ценности взаимодействия с детьми, повышает профессиональную инициативу, формирует коммуникативные навыки работы в команде.

Методическую работу с воспитателями первой группы строилась на принципах стимулирования их творчества. Педагоги участвовали в комплексно-тематическом, тематическом планировании воспитательно-образовательного процесса, проектов.

Мы провели деловую игру «Модель современного педагога», мастер-классы, организовывали ежемесячный выпуск газеты ДОУ «На лесной полянке». В целях повышения активности, пробуждения инициативы воспитателей, поощрения их творческих поисков использовали такую форму методической работы, как «5 шагов мастерства». На методических объединениях педагоги делились новыми подходами к комплексно-тематическому планированию

Приняли участие в региональном конкурсе «Мой лучший урок», в разработке инновационного проекта модели негосударственного частного учреждения.

На завершающем этапе обобщили опыт работы педагогов, что способствовало развитию самооценки профессиональных качеств. Провели анализ реализации ООП по всем направлениям и задачам. Выявили трудности и положительный опыт. В результате в настоящее время в ДОУ - 87% аттестованных педагогов (с первой и высшей категорией)

Для активизации познавательной деятельности и повышения компетентности педагогов наряду с традиционными методами обучения внедрялись формы и методы активного обучения: практикумы, деловые игры, дидактические игры, тренинги, мастер-классы и многое другое. На круглых столах, читательских встречах проходили отчеты по самообразованию в форме путешествий по страницам «Умной тетради», сообщений по реализуемым идеям, почерпнутым из разных источников, тематических информаций: «Новое в экологии», «Все об экономике для детей», и информации мозаичного типа «Понемногу обо всем, что интересно».

Воспитатели вели записи удачных приемов, ситуаций, обменивались ими. Такой способ получения знаний надежным, полезным, оперативным, так как можно посоветоваться с коллегой, уточнить источник, понаблюдать за работой педагога, внедрившего новшество, увидеть результаты.

С целью выявления эффективности проведенных мероприятий мы использовали технологию «Чемодан, корзина, мясорубка». Педагогам предлагали цветные карточки, которые должны поместить в одну из форм. Желтая карточка означает, что воспитатель готов забрать с собой данный прием и использовать в своей деятельности, можно отправить в «чемодан».

Синяя карточка символизирует то, что оказалось ненужным, бесполезным и что можно отправить в "мусорную корзину».

Серая карточка – это то, что оказалось интересным, но пока не готовым к употреблению в своей работе. Таким образом, то, что нужно еще додумать, доработать, "докрутить" отправлялось в форму "мясорубка". Результаты самоанализа обрабатывались и намечался дальнейший план работы с педагогами.

С педагогами трех групп повторно был проведен мониторинг профессиональной компетентности и результативности деятельности каждого педагога по оценочным картам. Анализ индивидуальных карт выявил, что педагоги третьей и второй группы повысили профессиональный уровень (3 группа педагогов - 1 педагога (7%), вторая – 5 педагогов (33 %), первая – 9 педагога (60%). Результаты работы педагогического коллектива за 2 года в условиях перехода модернизации дошкольного образования были представлены на творческом самоотчете среди руководителей и педагогов г.Бугуруслан.

Для максимальной активизации имеющихся знаний и передачи их коллегам использовались преимущественно интерактивные методы: «Вопрос по кругу» (письменный и устный ответ), «Диалог по цепочке» (с адресацией вопроса коллеге, передачей вопроса другому), «Концентрические круги» (беседа в парах по кругу, с частой сменой пары), «Горячий стул» (вопросы опытному педагогу без предварительной подготовки), «Алло! Справочное бюро?», «Перебежки» (переубеждение, отстаивание своей точки зрения, смена и обоснование своей позиции), «Интервью» (по личностному и профессиональному росту).

Лучший опыт представлен в электронных вариантах выдавалась в цветном варианте, цветной шрифт выбран не случайно. Он заменяет карточки из цветной бумаги, которые мы использовали в процессе работы. Цветные карточки (шрифт) – это один из методических приемов организации эффективной работы. Он помогает сконцентрировать внимание на самом важном, делает процесс обучения более разнообразным, неформальным и веселым.

Сравнительный анализ грамотно построенной системы работы с педагогами, привел к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДОУ и сплотил коллектив педагогов.

Групповая деятельность создала благоприятные условия для обучения и сотрудничества педагогов, сотрудничая с более квалифицированными коллегами, успешнее начинают работать «менее творческие» педагоги.

 Создание дидактических пособий, буклетов, программ и результаты детской продуктивной деятельности, представление опыта другим воспитателям на заседании педагогического совета, метод объединения, семинары-практикумы, семинары-тренинги.

Опыт работы может быть использован другими педагогами. Практическая ценность нашего опыта заключается в разработке и апробации 2 части программы, формируемой участниками образовательного процесса, в разработке методических рекомендаций для педагогов и родителей, программ дополнительного образования.

Повышение профессиональной компетентности педагогов, в результате использования активных форм методической работы позволило выйти на такие результаты: стабильность оптимального уровня освоения детьми программы на протяжении более 3 лет; призовые места в городских и областных конкурсах, улучшение психологического микроклимата в коллективе; рост творческой активности педагогов и их удовлетворенность результатами своей работой; рост педагогической компетентности воспитателей, уровня их квалификации.

В настоящее время детский сад занимает лидирующую позицию в сфере образования и включен в Национальный Реестр «Ведущие образовательные учреждения России – 2012».

В 2013 году планируется организовать опорную площадку при ДОУ с целью освоения, внедрения и распространения современного педагогического опыта по технологии активных методов обучения, обеспечивающего решение приоритетных направлений системы образования, включая эффективное внедрение ФГТ и провести семинар-тренинг по обобщению представленного опыта для педагогов образовательных учреждений.