**«Методическое сопровождение педагогов по повышению уровня компетентности в условиях ФГОС дошкольного образования»**

Каждый человек обладает потенциалом двигаться в

естественном положительном направлении.

Каждому педагогу присущи чувство собственной

ценности, достоинства и способность направлять

свою жизнь и двигаться в направлении самоактуализации,

личностного и профессионального роста.

В.Э. Пахальян.

Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования. Правомерность существования нового понятия «компетентность» применительно к сфере общего образования и теоретические идеи компетентностного подхода обосновываются в работах В.А. Болотова, O.E. Лебедева, В.В. Серикова, A.B. Хуторского.

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Понятие компетентности педагога понимается нами как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция воспитателя - не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий воспитателя детского сада.

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности поможет вывести их на более высокий уровень.

Особенностью методической деятельности на современном этапе, по нашему убеждению, является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Методическая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит успешно перейти каждому педагогу к реализации ФГОС. Необходимо отметить, что изменилось и понятие о методической работе.

Методическая работа – это систематическая, целенаправленная, коллективная и индивидуальная, теоретическая и практическая деятельность педагогов по совершенствованию своего мастерства. В условиях изменения парадигмы образования основная цель методической работы – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства. Одной из важнейших задач реформирования отечественного образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. Системой оценивания профессиональной компетентности в современном мире является аттестация руководящих и педагогических работников. Повышение квалификации – это процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения. Системность и комплексность повышения квалификации обеспечивается структурой ее организации, которая отражена в соответствующем плане работы детского сада.

Однако в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции воспитателя.

На курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором, в большинстве, знания сами по себе обезличены и не содержат ценностно-смыслового окраса. Они носят больше просвещенческий характер, что в свою очередь, не означает их применения на практике. Требуются углубленные исследования вопросов адаптации научно-теоретических знаний с целью создания на базе дошкольного образовательного учреждения ***комплекса условий, содействующих перестройке педагогического сознания воспитателей, что приведет, в свою очередь, к освоению новых личностно-профессиональных позиций.***

Активный поиск путей решения данной проблемы в аспекте совершенствования содержания и форм повышения квалификации специалистов дошкольного профиля приводит к пониманию того, что в систему дополнительного профессионального образования могут быть «включены» дошкольные учреждения. Образовательная среда детского сада, как нельзя лучше, обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалификации. Обучение педагогов, в условиях ДОУ позволяет эффективно перестроить педагогическую деятельность, с точки зрения, сформированной позиции специалиста. Образовательная деятельность - процесс целесообразной, планомерной и систематической познавательной активности педагога, решающий задачи обучения, воспитания и развития личности в соответствии с современными требованиями в той или иной области.

Предполагаем, что образовательная деятельность в условиях перехода ДОУ к реализации ФГОС должна быть ориентирована на развитие следующих педагогических умений, а именно:

* Исследовательских: умение оценить мероприятие воспитательного характера с позиции требований ФГОС (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); изучать индивидуальные психологические особенности личности ребенка; провести анализ результативности воспитательно - образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы с позиции требований ФГОС;
* Проектировочных: умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания в условиях перехода и реализации ФГОС; разработать план, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей;
* Организаторских: умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно- образовательной деятельности; умение включить детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям;
* Коммуникативных: умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием;
* Конструктивных: умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

Несмотря на достижения в теории и практике в области решения проблемы формирования профессионализма педагога, приходится констатировать, что проблема разработки педагогических и организационно-управленческих условий формирования и совершенствования профессиональной компетентности требует особого внимания. Особенно в области разработки механизмов внедрения и управления моделью образовательной деятельности в педагогическом процессе.

Под ***моделью*** мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов, включающих в себя, развитие (объективно необходимых) профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управление профессиональными компетентностями педагогов. Работа ДОУ в режиме развития заставляет переосмыслить и по-новому строить систему управления, привлекая педагогов к разработке, применению и реализации управленческих решений. Требует активного переустройства ранее сложившего опыта работы в сторону изменения основного содержания деятельности и применяемых подходов, построения новой модели взаимодействия.

Педагогической находкой для коллектива стала статья заслуженного учителя РФ Е.Ф.Купецкого «Организация работы дошкольного учреждения в режиме развития», где представлен новый подход к организации в виде медико-педагогических объединений – центров.

Реализуя основные, приоритетные направления, ДОУ изменяет режим своей деятельности и испытывает дополнительные трудности, так как помимо традиционной работы, которая осуществляется в режиме функционирования, еще внедряет программу развития. Чтобы облегчить задачу управления в двух режимах, автор предлагает организовать работу через центры, которые способствуют переустройству содержательного компонента деятельности ДОУ. Изучив теоретические и методологические основы деятельности центра (объединение педагогов по совместно-взаимодействующей модели, Л.И.Уманский), их эффективность (опыт работы педагогов города Ангарска Иркутской обл.), приняли решение о внедрении в работу центров развития.

Первое, что было сделано в ДОУ – создали нормативно – правовые условия, которые позволили педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации. В пакет нормативных документов были включены не только документы федерального, регионального и муниципального уровней, но и документы, разработанные ДОУ, в которых находят свое отражение содержание и основные приоритеты в повышении квалификации педагогов. Это локальные акты ДОУ: Устав, Лицензия на образовательную деятельность, Программа развития, основная общеобразовательная программа дошкольного образования (ООПДО). Кроме того были разработаны положения: Положение о творческой группе, по разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования, Положение о комплексно - тематическом планировании, Положение о наставничестве. Разработанные положения, как показала практика, позволили внести ясность и упорядоченность в организации и осуществлении различных аспектов повышения квалификации педагогов в ДОУ.

Примечательно, что вовлечение сотрудников в процесс управления, способствует повышению их профессионального мастерства, развитию инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения. Второе, это создали Центры - добровольное объединение сотрудников заинтересованных во взаимной деятельности и желающих участвовать в разработке того или иного направления, дающий возможность и молодым, начинающим педагогам проявить себя в педагогической деятельности. Основной деятельностью центров является совершенствование воспитательно - образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, а главное – профессиональное продвижение всего коллектива. Цели и задачи центров:

1. Реализация государственной политики в области образования.
2. Вовлечение сотрудников, родителей в решение управленческих задач.
3. Разработка, внедрение в практику работы ДОУ новых педагогических идей, технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения.
4. Повышение профессионального мастерства, активизация инновационной деятельности, творческого потенциала сотрудников ДОУ.

Каждый центр имеет свою структурно-функциональную схему, выстроенную модель организации педагогического процесса, план работы по своему направлению. Руководят их деятельностью специалисты ДОУ из числа творческой инициативной группы, педагогов - стажистов, которые ответственны за конечный результат. Центры выполняют методические и контрольные функции. На педагогических совещаниях рассматриваются проблемные вопросы по направлениям, заслушиваются результаты работы, представляются наработанные материалы.

Работа в центрах организуется:

* на теоретической основе – осознание идеи, осмысление передовых систем; повышение уровня подготовки педагогов по направлению;
* диагностической – сбор необходимой информации;
* методической – изучение имеющего опыта по направлению, выявление передового педагогического опыта дошкольного образовательного учреждения, повышение уровня методической подготовки педагогов;
* практической – разработка и внедрение новых технологий, проектов, программ, методическое обеспечение по направлениям;
* аналитической – анализ проблем, обобщение полученных результатов по направлениям, формулирование выводов.

При организации деятельности в центрах используем разнообразные формы активного взаимодействия: работа в едином образовательном пространстве; проблемные семинары, семинары – практикумы, эстафеты педагогического мастерства, творческие мастерские, тренинги, дискуссии, мастер – классы, проектную деятельность, конкурсы и другие.

Говоря о деятельности центров, нельзя не затронуть вопрос об оценке эффективности их деятельности по трем направлениям, которые мы выделили, опираясь на работы К.Ю.Белой:

* эффективность для ребенка – положительная динамика качества воспитания и обучения; индивидуальный, дифференцированный подход, успешность;
* эффективность для родителей – положительная оценка педагогов со стороны родителей, оценка деятельности дошкольного образовательного учреждения в целом. Сотрудничество и взаимодействие с ДОУ;
* эффективность для педагогов – активность, выявление своего стиля деятельности, заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях, стремление повышать свое педагогическое мастерство, успех и удовлетворенность педагогов собственной, новой траекторией профессионального роста.

По мере реализации работы в центрах возник следующий круг задач:

* Определение содержания, форм и методов, сроков реализации образовательной деятельности методической помощи по эффективному управлению профессиональной компетентности педагогов.
* Определение условий использования в существующей практике оценки профессионального роста педагога системы портфолио.

Для решения задач по повышению уровня профессиональной компетенции использовались различные формы повышения педагогического мастерства, например: 1) Педагогический совет «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»; 2) консультации информационного характера «Проектирование компонентов образовательной деятельности на основе комплексно-тематического принципа организации образовательного процесса», «Организация мониторинга в ДОУ» «Комплексное сопровождение ребенка в условиях ФГОС»; 3) семинар по планированию воспитательно-образовательной деятельности в группах ДОУ в условиях ФГОС. Была разработана система требований к содержанию портфолио. Портфолио формируем с каждым педагогом. Содержание варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога, специфики группы, в которой он работает. Наличие такого информационного банка не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению квалификации педагога, учит презентации своей деятельности. Портфолио педагога ДОУ состоит из следующих разделов:

* Визитная карточка педагога;
* Профессиограмма - квалификационная характеристика, включающая совокупность профессионально - значимых качеств, способностей, знаний, умений, навыков;
* Нормативно-правовая база деятельности педагога дошкольного учреждения (перечень документов, локальные акты);
* Самодиагностика (изучение затруднений и интересов в профессиональной деятельности педагогов);
* Работа по самообразованию (тема, этапы работы);
* Педагогическая копилка (статьи, консультации, конспекты занятий, методики, описание педагогических технологий, рефераты, цитаты и др.);
* Материалы по обобщению передового педагогического опыта (создание учебно-методического, учебного пособия, выступление с докладом, создание фотоальбома и т.д.);
* Рейтинг педагога (справка о повышении уровня квалификации; отзывы администрации дошкольного учреждения, родителей, воспитанников; результаты анкетирования участников образовательного процесса, грамоты, дипломы).

В ходе реализации комплексной программы молодые педагоги получают доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях. Посещая мастер-классы опытных воспитателей, открытые мероприятия, НОД, смогут на практике увидеть педагогические приёмы и применения активных методов воспитания и обучения

В особую структуру модели методического сопровождения входит «Школа молодого специалиста» (молодые педагоги, после окончания ВУЗ, а так же специалисты не имеющим опыта работы в ДОУ), которая является частью повышения квалификации начинающих педагогов. Большинство молодых воспитателей нуждаются в помощи, в потребности получить методическую, психолого-педагогическую, и другую информацию.

Основными задачами «Школы молодого специалиста» являются:

* формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования;
* помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта; взаимодействие в рамках этого объединения позволяют изучать теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты ДОУ, практического – опытные педагоги.

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательного процесса, механически применяя технологии нового содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Ряду педагогов, оказалось, непросто мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений. Большую роль в этом оказывает педагог-психолог, приоритеты в деятельности, которого претерпели существенные изменения.

В рамках перехода на новые ФГОС дошкольного образования, психолог должен сосредоточиться на формировании мотивационной сферы педагога. Введение этих стандартов предъявляет новые требования к уровню психолого-педагогической компетентности всех специалистов образовательного учреждения. Его роль в образовательном учреждении, таким образом, не просто возрастает, а несколько меняется. Для продуктивного взаимодействия с педагогическим коллективом психолог должен стать его полноценным членом, в достаточной мере обладать знаниями в области организации и реализации педагогического процесса, принимать активное участие во всех аспектах жизни детского сада.

В связи с внедрением ФГОС содержательные изменения в структуре психологического сопровождения образовательного процесса должны быть внесены также в диагностическую, развивающую, коррекционную и профилактическую деятельность психолога. Разнообразные формы методической работы по разным проблемам, содержанию и степени трудности по организации и проведению обеспечили индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу, помогли им найти себя в самостоятельном проведении какого-либо мероприятия, подготовить наглядный и демонстрационный материалы, подобрать литературу, творчески проявить себя в деле.

*Обучающие семинары* являются, на наш взгляд, наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров является посильное участие всех педагогов.

Для организации качественной работы по повышению квалификации педагогов обязательным условием является обратная связь с коллегами, то есть получение информации, связанной с их образовательными потребностями и желаниями.

Для этого мы используем *творческие дебаты* по теме «Работаем по - новому!»:

-закон об образовании РФ ФЗ №273;

-разъяснение по СанПиН 2.4.1.3049-13;

-обсуждение Проекта ФГОС дошкольного образования.

Изучение передового опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности, описание взаимосвязанной работы по определенному направлению.

Семинары позволяют:

* Изучить нормативно – правовые документы, регламентирующие организацию образовательного процесса.
* Разработать программно – методическое обеспечение, формы работы с дошкольниками по образовательным областям, режим во всех группах;
* Определить объекты и диагностический инструментарий мониторинга результатов освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых он достигнут. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении успешного опыта в свою работу.

*Открытые просмотры* играют важную роль в системе повышения квалификации педагогов и в образовательном процессе в целом.

*Смотр-конкурс* – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Для повышения квалификации кадров были созданы информационные условия, обеспечивающие повышение эффективности процесса управления, формирование информационной культуры у всех участников образовательного процесса; организацию обмена опытом профессиональной деятельности через создание творческих отчета, фото и видеорепортажей, публикаций из опыта работы; размещение материалов на сайт ДОУ <http://ds78.detkin-club.ru/>, учебно-методический комплекс ООПДО.

Таким образом, эффективность формирования профессиональной позиции в процессе повышения квалификации обеспечивается комплексом созданных условий. К ним относятся психолого-педагогические условия:

*1.Формирование мотивации педагогической деятельности, актуализация и обогащение опыта воспитателя* (презентация своей деятельности, стажировка, наставничество, курсы повышения квалификации, открытые просмотры);

*2.Организация взаимодействия психолога с воспитателем детского сада* (обеспечение рефлексии деятельности);

*3.Организация методического сопровождения* - создание программы самообразования как важного фактора в развитии каждого педагога (школа молодого педагога, информационно-коммуникативные технологии), овладение образовательными технологиями (семинары, тренинги коучинг-консультирование совместно со специалистами Сургутского педагогического университета (СурГПУ);

*4.Организация системы комплексного сопровождения ребенка;*

*5.Наличие системы стимулирования воспитателей;*

*6.Разработка и выпуск информационных, методических пособий.*

Подводя итог, хотелось бы особо отметить, что иногда цифры говорят убедительней слов, об уровне профессионализма коллектива скажут следующие цифры. Из 52 сотрудников: награждены нагрудным знаком «Отличник народного просвещения»- 2 человека; «Почетный работник общего образования РФ»- 2; «За трудовые отличия» - 1; Ветеран труда РФ – 6; Награждены почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 3 человека; Почетной грамотой Ханты - Мансийской окружной организации профсоюза работников образования и науки РФ - 8; Почетной грамотой Департамента образования и науки ХМАО - 4; Благодарственными письмами Главного управления по общему образованию ХМАО-1 человек; Губернатора ХМАО-Югры-1; Департамента образования г. Сургута - 6 человек. Почетной грамотой «МКУ управления дошкольными образовательными учреждениями» -11.

В эпоху глобального переустройства всего образования в стране идет изменение статуса самого педагога, поэтому повышение квалификации педагогов связано не только с развитием, расширением, углублением знаний и умений, полученных раннее, но и с пересмотром ранее усвоенных фактов, понятий, закономерностей, обусловленных развитием науки, появлением новых научных концепций. Во время повышения квалификации происходит осмысление собственного педагогического опыта и выработка своей педагогической позиции, в сложную, многокомпонентную образовательную деятельность вносится та самая, ценная толика, тепло сердца педагога через его личное участие и ту смысловую канву индивидуальной деятельности педагога.

На сегодня, можно отметить, что в ДОУ сложилась система повышения квалификации педагогических кадров, созданы необходимые условия, которые благоприятствуют организации и осуществлению повышению квалификации педагогов.

**Литература**

1. Байкова Л.А. 1999. Справочник заместителя директора школы по воспитательной работе: библиотека администрации школы центра «Педагогический поиск» М.: Центр «Педагогический поиск».
2. Белая К.Ю. 2007. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.– М.: ТЦ Сфера.
3. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. 2008. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. 2006. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М.: АЙРИС ПРЕСС.
5. Волобуева Л.М. 2003. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.– М.: ТЦ Сфера.
6. Доклад Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе» 2012.
7. Киндяшова А.С. 2013. Формирование профессиональной компетентности учителя с использованием задачного подхода // Научная библиотека КиберЛенинка: [http://cyberleninka.ru/](http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-kompetentnosti-uchitelya-prava-s-ispolzovaniem-zadachnogo-podhoda#ixzz2gGC2WnhA)
8. Микляева Н. В., Микляева Ю. В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис – Пресс.
9. Микляева Н.В. 2008. Инновации в детском саду. – М.: АЙРИС ПРЕСС.
10. Сластенин В., Исаев И. 2012. **Профессиональная компетентность педагога.** Учебное пособие. М.: Педагогика.
11. Хуторской А.В. 2008. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия».