**[РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»](http://journal.preemstvennost.ru/arkhiv/year-2015/50-nomer-8-04-2015/1032-razvitie-professionalnoj-pozitsii-pedagogov-dou-v-sovremennykh-usloviyakh)**

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».

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.

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

Можно констатировать существующее конкретное противоречие между требованиями к профессиональной компетентности воспитателей дошкольного образовательного учреждения, проявляющейся в сформированности профессионального сознания, обусловливающего выбор определённой профессиональной позиции, и недостаточно разработанной технологией содействия, необходимым (в связи с новым «Стандартом педагога») личностным и профессиональным перестройкам педагогов дошкольного образования.

Особенностью методического сопровождения  на современном этапе, 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.

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 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 образования 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 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 образовательногопроцесса.

  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 знанийи 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, 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, дающие 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,  которые ответственны за конечный результат. Центры выполняют методические и контрольные функции. На педагогических советах 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 используются 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 примерной основной 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, могут на практике увидеть педагогические приемы и применения активных методов воспитания и обучения. В особую структуру модели методического сопровождения входит «Центр молодого педагога» (молодые педагоги, после окончания ВУЗа, 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 «Центра молодого педагога» являются:

* формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования;
* помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передовогопедагогического 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 сосредоточился на формировании мотивационной сферы педагога. 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 эпоху глобальных изменений 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.

На сегодня, можно отметить, что в ДОУ сложилась система повышения квалификации педагогических кадров, созданы необходимые условия, которые благоприятствуют осуществлению развития педагогической позиции педагогов.

**Список литературы:**

**1. Байкова Л.А. Справочник заместителя директора школы по воспитательной работе: библиотека администрации школы центра «Педагогический поиск» М.: Центр «Педагогический поиск», 1999.**

**2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.– М.: ТЦ Сфера, 2007.**

**3.Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель. 2008.**

**4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В.. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М.: АЙРИС ПРЕСС. 2006.**

**5. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера. 2003.**

**6. Доклад Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе» 2012.**

**7. Киндяшова А.С. Формирование профессиональной компетентности учителя с использованием задачного подхода // Научная библиотека Кибер Ленинка:**[**http://cyberleninka.ru/**](http://cyberleninka.ru/)**2013.**

**8. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис – Пресс. 2008.**

**9. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: АЙРИС ПРЕСС. 2008.**

**10. Сластенин В., Исаев И. Профессиональная компетентность педагога. Учебное пособие. М.: Педагогика. 2012.**

**11. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия». 2008.**