**Развитие профессиональных компетенций педагогов дошкольных образовательных учреждений в контексте реализации ФГОС ДО**

***Соломенникова Наталья Анатольевна***

***старший воспитатель***

***МДОУ «Брусничка» п. Тубинский***

Современное дошкольное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы Российской Федерации. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях. Реализация принципов и идей ФГОС определяет необходимость поиска новых путей для развития профессиональной компетентности педагогов, а также важность разработки инновационных технологий повышения профессиональных достижений педагогов в условиях существенных изменений в содержательных и организационных приоритетах образования дошкольников.

Освоение педагогами качественно иных технологий для решения новых задач, определенных ФГОС ДО, может быть обеспечено только созданием инновационной системы профессионального развития педагога.

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на высоком уровне осуществляет образовательную деятельность, педагогическое общение, успешно решая профессиональные задачи разного уровня сложности и достигая высоких результатов профессионального труда.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Профессиональное развитие педагога предполагает повышение его профессиональной компетентности. Инновационный характер педагогической деятельности придает ориентация педагога не только на передачу знаний, но и на формирование личности детей, их социализацию, творческое развитие. Инновационный характер результатов требует иной организации образовательной деятельности в ДОО, когда глобальной целью дошкольного образования выступает
создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих в дальнейшем овладение ими новыми компетенциями. Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, заведующей, старшего воспитателя, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей детей.

Первый этап методической поддержки — *социально-педагогическая диагностика* — направлен на выявление достижений и трудностей педагогов, анализ и оценку профессиональных особенностей педагогов.

Второй этап — *рефлексии* — ориентирован на помощь в осознании проблемного поля педагогов, соотнесение его с имеющимся опытом, выделение педагогами и старшим воспитателем зон особого внимания.

 Этап *проектирования* призван решать задачи разработки проекта повышения эффективности профессиональной деятельности педагогов, поиска эффективных методов и форм преодоления трудностей, составления программы комплексной деятельности, направленной на развитие новых компетенций.

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДОУ. Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения.

Также из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые, консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Любая консультация требует от старшего воспитателя подготовки и профессиональной компетентности. Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости. Используя разные методы при проведении консультаций, методист не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности. Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь ее решения.

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду. В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы. Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ. Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретного дошкольного учреждения и учитывать новую научную информацию.

Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей: пропаганда опыта и обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д.

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели

«Круглый стол» также одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость.

Самообразование, как система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс реструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения

Самообразование – это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем. Это способствует тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка.

При проведении занятий в «Школе молодого педагога ДОУ» применялись разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор. Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональное развитие педагогов в условиях введения ФГОС можно определить как процесс позитивных изменений в личностных и профессиональных качествах, определенных Федеральными государственными образовательными стандартами.