**Организация методической работы с педагогами в условиях введения ФГОС дошкольного образования**

**Мерзлякова Любовь Александровна, старший воспитатель**

**МБДОУ «ЦРР – детский сад №9»**

**Чернушинского муниципального района**

**Пермского края**

В 2013 году вступил в силу новый закон «Об образовании в Российской Федерации». Изменения, появившиеся в данном документе непосредственно коснулись и детских учреждений - дошкольное образование стало первым и самостоятельным уровнем в системе общего образования. С 1 января 2014 вступил в силу ФГОС дошкольного образования, определяющий обязательные требования к дошкольному образованию. В соответствии с новыми нормативными документами перед методической службой встала актуальная задача – пересмотреть содержание деятельности методической службы в режиме развития. Учитывая, что личность ребенка- дошкольника формируется личностью педагога, особое внимание мы уделили повышению профессиональной компетентности воспитателей.

В толковом словаре С.И. Ожегова «Компетенция» (от лат. competentio от competo добиваюсь, соответствую, подхожу) – это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач [2].

В то же время, на настоящий момент, в науке нет единого подхода к определению этого понятия. Так, по мнению В.А. Сластенина, И.Ф. Исаева, А.И. Мищенко и Е.Н. Шиянова, профессиональная компетентность педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, при этом основу структуры компетентности педагога составляют многочисленные педагогические умения, характеризующие эту готовность [1].

В нашем дошкольном учреждении понятие «профессиональная компетентность» мы рассматриваем как «наличие знаний и умений для успешной деятельности; понимание их значения для практики; набор операционных умений; творческий подход к профессиональной деятельности». Считаем, что одним из важных показателей профессиональной компетентности, является способность воспитателя к самообразованию. В данной ситуации педагогу не обойтись без знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания. Важно быть информированным и компетентным в вопросах, которые выдвигает современная жизнь. Поэтому, стремление к саморазвитию должно стать потребностью каждого педагога ДОУ, а это напрямую зависит от поддержки и помощи методической службы.

В первую очередь мы проанализировали кадровый потенциал учреждения: Коллектив нашего детского сада можно считать стабильным: высшее педагогическое образование (дошкольное) имеют 25% педагогов; 96% -имеют категорийность. Однако кадровый потенциал имеет внутренние проблемы: преобладающее количество педагогов имеют стаж работы от 20 лет и более (72%.). Количество педагогов со стажем до 5 лет составляет лишь 8% и, к сожалению, не имеет тенденции к увеличению. И первое, что мы сделали, пересмотрели систему повышения квалификации педагогов с целью обновления профессиональных знаний, навыков, умений работать в изменяющихся условиях. Нам было важно, чтобы они научились гибко моделировать образовательный процесс. Наши педагоги имеют возможность участвовать в работе методических объединений города по разным направлениям, проходят курсовую переподготовку в соответствии с планом. Также мы внесли корректировку в планирование работы с педагогами. При выборе работы с коллективом преимущество отдали практическим формам, позволяющим вовлекать педагогов в диалог, непосредственную деятельность: практикумам, мастер-классам, деловым играм и др.. Практикумы предложили подготовить и провести освобожденным специалистам (учителям-логопедам, музыкальным руководителям, специалистам по физической культуре и т.д), как более компетентным в своей области. Предлагая познакомиться с новыми подходами в своей деятельности, они не только погружают коллег в теоретические знания, но и позволяют апробировать их в практической деятельности. Опытным педагогам предлагаем провести мастер-класс, который проходит в форме прямого показа с комментированием методов и приемов, используемых в деятельности с детьми. Обязательно в данном случае проходит самоанализ, что также учит менее опытных педагогов, молодых специалистов проводить рефлексию своей работы. Так, рассматривая дидактическую игру, как эффективное средство решения образовательных задач, мы аккумулировали знания педагогов о ее структуре, а в практической деятельности апробировали полученный опыт. Причем саму игру проводили педагоги, занимающиеся этой проблемой на протяжении года и имеющие положительный опыт. Еще одной эффективной формой работы с коллективом, способствующей повышению профессиональной компетентности, считаем творческие группы. На сегодняшний день у нас работает творческая группа, занимающаяся методической деятельностью. Педагоги, входящие в ее состав, занимаются перспективным тематическим планированием воспитательно-образовательного процесса, учитывая рекомендации ФГОС. Совместно обсуждают задачи месяца и его основную тему, составляют конспект итогового мероприятия, определяя форму его проведения. Продумывают насыщение развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с образовательными областями. Продумывают содержание материала для родителей, сообщающим им о том, что дети осваивают в определенный отрезок времени. В данной группе принимают участие и освобожденные специалисты. Таким образом, все задачи месяца решаются комплексно.

Также в детском саду составлен план работы с молодыми специалистами, педагогами, которые трудятся в учреждении после длительного перерыва. К реализации данного плана мы привлекли опытных педагогов. Работу выстроили с учетом проблемного поля, которое определилось в результате анкетирования данного контингента воспитателей. Здесь мы рассматриваем вопросы методики, например «Организация беседы с детьми», « Организация и проведение конструктивной деятельности». Организуем просмотры практической деятельности, знакомим и анализируем нормативные документы.
Немаловажным фактором, влияющим на повышение компетентности педагогов, считаем организацию службы мониторинга качества образования. Здесь стараемся отслеживать результаты образовательного процесса. На каждого педагога заведена личная карта, где фиксируется вид деятельности, отмечается уровень профессиональных умений и рекомендации, данные педагогу. Педагогу знакомы критерии оценки, это позволяет ему объективно провести самоанализ своей деятельности.

Понимая, что положительная установка на нововведения зависит от индивидуальных особенностей личности педагога, стараемся не только мотивировать участников образовательного процесса, но и стимулировать их благодаря новой системе оплаты труда (стимулирующая часть заработной платы педагогов).

Таким образом, дифференциация методической службы, тесное взаимодействие всего педагогического коллектива, выбор оптимальных форм работы способствует тому, что повысилась заинтересованность и профессиональная компетентность педагогов. Можно с уверенностью сказать, что у многих педагогов исчезло чувство неуверенности. Появилось желание совершенствовать свою работу в соответствии с новыми нормативными документами.

Используемая литература.

1. Гришина И.В. Профессиональная компетенция руководителя школы как объект исследования [Текст]: Монография – СПб: СПбГУПМ, 2002.
2. Ожегов С.И, Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Оникс-Лит, 2014г.

Используемая литература: