**Модель методической работы в МДОУ «Д/с № 94» по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ в условиях введения и реализации ФГОС ДО**

В связи с введением и реализацией ФГОС ДО актуализируется проблема методического сопровождения педагогов.

На научно-методическом уровне актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности через оптимизацию и совершенствование уже имеющихся знаний, профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования. Между тем следует учитывать, что в образовательных учреждениях на данный момент работает более 50% педагогов-практиков с двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам компетентностного подхода. Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать методическая работа, представляющая собой обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития.

Проводя анализ готовности нашего образовательного учреждения к переходу на ФГОС ДО, мы решили получить объективную информацию об уровне профессиональной компетентности с помощью шкалы, разработанной Е.Н. Ноздриной. Источниками информации для нее были выбраны целенаправленное наблюдение за деятельностью воспитателей и специалистов ДОУ, а также метод анкетирования.

Характеристики уровней представлены на экране:

Высокий уровень: для педагога характерны стремление к исследовательской деятельности, ярко выраженное чувство нового. Он стремится к творческому преобразованию опыта на основе актуальных потребностей. Доминирующими внутренними мотивами педагога становятся такие, как личностный профессиональный рост, возможность экспериментирования, творчество, самовыражение, стремление продемонстрировать свои способности, уровень собственных достижений, проявить инициативу.

Средний уровень: для педагога характерна позиция «я умею», выражающаяся в готовности к работе, владении учебным материалом и методиками, способность к объективному анализу теории и практики и обучения. Присуща потребность в признании и самоутверждении, однако, стремление к демонстрации своих достижений не проявляется в явной мере, он предпочитает участие в коллективных дискуссиях, реже становится инициатором личных выступлений.

Низкий уровень: для педагога характерны консерватизм, нежелание осваивать новшества, возможна неадекватная (часто заниженная) самооценка. Доминантой в данном случае служит потребность в принадлежности. Ему важно ощущать себя частью коллектива, группы, однако, он не стремится участвовать в выступлениях коллектива, может положительно оценивать активные формы работы с педагогами, однако, увереннее чувствует себя в коллективной работе, не требующей открытого проявления своего мнения перед аудиторией.

Полученные данные показали, что в образовательном процессе педагоги предпочитают использовать традиционные приемы, методы и формы работы с детьми, недостаточно ориентируются в современных технологиях, приемах организации своей деятельности, демонстрируют низкое стремление к повышению профессиональной компетентности. При этом потребность в методической помощи высказали большинство педагогов. Противоречивым оказалось и то, что большинство педагогов чувствуют необходимость в изменении традиций в образовании дошкольников, отмечают свое желание овладеть теми или иными современными техниками и технологиями организации педагогического процесса. Однако в силу тех или иных (чаще субъективных) причин не стремятся самостоятельно повышать свою компетентность в данных вопросах, оправдывая предпочтение традиционных укладов отсутствием современных подходов к организации педпроцесса, адекватных работе с детьми с нарушениями речи.

Полученные данные привели к необходимости поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Под понятием «профессиональная компетентность» педагогов ДОУ нами понимается интегральная характеристика, включающая когнитивный, деятельностный и профессионально-личностный компоненты, что позволило разработать собственную модель по повышению профессиональной компетентности педагогов. Данная модель включает в себя:

* 1. обеспечение свободы творческого решения педагогических задач педагогами ДОО на основе устойчивых представлений о современных тенденциях в дошкольном образовании (ФГОС ДО);
  2. создание условий для профессионального роста педагогов: обеспечение своевременного прохождения курсов повышения квалификации, аттестация на основе достигнутых результатов;
  3. осознание педагогом собственной профессиональной компетентности для повышения уровня оказания образовательных услуг ДОО в целом;
  4. позитивная самооценка, самопрезентация в коллективе и социуме, т.е. ситуация профессионального успеха;
  5. активное участие педагога в выборе направлений, целей и задач развития организации (орган управления – Педагогический совет);
  6. возможность выбора педагогами форм повышения компетентности, в т.ч. возможность участия в профессиональных объединениях.

Проектируемая модель методической работы создает условия для совершенствования и развития профессиональной компетенции педагогов ДОО; создает атмосферу профессионального успеха; позволяет педагогам активно участвовать в подготовке и принятии управленческих решений (при проведении Педагогических советов, при разработке годового плана, программы развития ДОО, проектировании ООП ДО; опирается на системно-деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности; ориентирована на совершенствование и развитие когнитивной и личной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования; учитывает как коллективные, так и индивидуальные траектории развития профессиональной компетентности педагогов.

Исходя из данной модели, нами были определены формы методической работы.

В нашем детском саду используются традиционно групповые и фронтальные формы методической работы: семинары, семинары-практикумы, коллективные просмотры педагогического процесса, консультации, педагогические советы, проблемные группы, мастер-классы, школы передового опыта и др., а также индивидуальные формы методической работы: беседы, индивидуальные консультации, взаимные посещения, портфолио, самообразование и пр.

Подробнее мне хотелось бы остановиться на тех формах, которые, на наш взгляд, особенно способствуют эффективности и результативности освоения ФГОС ДО.

Во-первых, значимым оказалось совершенствование подхода к формам организации в ДОУ заседаний педагогических советов. В чем основное предназначение педсовета? Это реализации функций органа самоуправления. Наибольшие затруднения здесь вызвала смена установки самих педагогов на данную форму, возврат к исконному значению педагогического совета как органа коллегиального выдвижения и обсуждения проблемы, принятие основополагающих и направленных решений, а значит, требующего активного участия всех педагогов в возникающих дискуссиях.

С этой целью были изменены устаревшие формы проведения советов на вариативные, предполагающие презентацию той или иной проблемы, ее дальнейшее совместное обсуждение и вынесение коллегиального решения. Наиболее востребованными со стороны педагогов оказались прения, дискуссии, в том числе за круглым столом, деловые игры. Так, интересной формой для всестороннего обсуждения различных проблем на педсовете оказался метод обучения активному мышлению «Шесть шляп мышления» Эдварда де Боно (который может быть отнесен к методу мозгового штурма).

На педагогических советах в ДОУ стали использоваться такие активные формы взаимодействия с педагогами, как деловые игры. На одном из педсоветов исключительно значимым стало проведение деловой игры «Суд», где в роли подсудимого оказалась инновация (как собирательный образ) с ее попыткой проникнуть в образовательный процесс учреждения, а в ролях оппонентов, защитников и судей, принимавших окончательное решение, выступали сами педагоги. Результатом данной игры явилось упрочение новой модели, признание ее коллективом педагогов необходимой и актуальной в практике работы ДОУ. Интересным и показательным оказался тот факт, что в числе педагогов, выступавших до начала реализации модели повышения профессиональной компетентности против новых форм и методов работы с детьми и прочно стоявших на позициях сохранения традиционных укладов дошкольного образования, после проведенной работы в рамках когнитивной составляющей данной модели практически не оказалось ни одного.

Хочется отметить, что изменение формы проведения совета повлекло за собой и некоторые трудности: поначалу педагоги испытывали явный дискомфорт при необходимости выступать перед коллегами, зачастую отказывались озвучивать собственное мнение, предпочитая согласиться с предложенными решениями. С целью повышения уровня самооценки педагогов, их раскрепощения и создания позитивной атмосферы в коллективе было принято решение ввести необходимым элементом организованное начало, названное «ритуалом входа». Данный ритуал предполагал проведение целесообразно отобранных психологических упражнений, имеющих своей главной целью – создание уровня доверия, открытости, раскрепощения и эмоциональной свободы, сплоченности группы, развитие у педагога ощущения своей принадлежности к коллективу.

*Коллективные просмотры* педагогического процесса являются одной из самых эффективных форм методической работы. В каждом детском саду есть педагоги, которые могут поделиться с коллегами опытом организации работы с детьми. Следует различать «открытые мероприятия» и «коллективные просмотры». В первом случае это демонстрация уровня профессионализма педагогов, и они часто используются как одна из форм аттестации, творческих отчетов демонстрации результатов экспериментальной работы ДОО, а в другом – показ конкретных, наиболее эффективных технологий, форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения им других воспитателей. Для просмотра выбирается не только организованная образовательная деятельность, но и другие виды деятельности (игра, труд и др.), а также отдельные режимные моменты (утренняя гимнастика, организация прогулки, подъём детей после дневного сна и т. д.). Организация просмотра педагогической деятельности позволяет педагогам пополнить опыт решения известных задач новыми способами, увидеть практическую, творческую реализацию теоретических положений в непосредственной работе своих коллег. Однако, ранее увиденная деятельность не всегда становится востребованной для всеобщей практики. Наблюдения показывали, что педагоги не могли дать объективной оценки увиденному, зачастую ограничиваясь общей характеристикой деятельности коллеги (наиболее распространенная фраза «Мне все понравилось»). Попытки провести более тщательный анализ в основном оканчивались неудачами, так как педагоги не ставили перед собой изначальной цели детального анализа происходящего. С этой целью были внесены некоторые поправки в алгоритм коллективного просмотра педагогической деятельности. А именно, непосредственно перед просмотром каждому педагогу дается индивидуальная установка на конкретную цель анализа, результат которого ему предстоит озвучить по итогам коллективного просмотра. С этой целью был разработан следующий алгоритм проведения коллективного просмотра педагогической деятельности:

1. подготовка каждого открытого просмотра начинается с определения того аспекта деятельности педагога, который будет отражен в готовящемся мероприятии (либо цель повышения компетентности педагогов сама становилась ориентиром для составления плана предстоящей деятельности);
2. готовое для просмотра мероприятие должно явно отражать изучаемую специфику, структуру (например, в занятии должны четко просматриваться этапы реализации технологии);
3. информируя педагогов о предстоящей организации коллективного просмотра, их оповещают о когнитивно-деятельностном контексте мероприятий, чтобы они могли заранее уточнить либо восполнить пробелы в понимании его сути;
4. непосредственно перед просмотром каждому педагогу дается индивидуальная установка на конкретную цель анализа, результат которого ему предстоит озвучить по итогам коллективного просмотра.

Данный алгоритм позволит проводить педагогам-наблюдателям более глубокий анализ предлагаемого варианта педагогической деятельности, дать ее объективную оценку с выбором наиболее значимых моментов для собственной практики, а педагогу- организатору – получить важный опыт реализации нового в привычных условия творческой самореализации. Коллективный просмотр может стать важной частью повышения профессиональной компетентности педагога при условии смены понимания коллективом смысловой сути данного мероприятия и четкой организации его этапов.

Немаловажной составляющей стала модернизация форм самообразования в ДОУ. Изначально потребовалось менять взгляд педагогов на самообразование как на обузу, с представления о ее ненужности на ощущение востребованности проведенных разработок того или иного вопроса коллегами и практикой ДОУ в целом. С этой целью были введены ежегодные отчеты педагогов по теме самообразования в виде презентаций, практикумов, семинаров и пр. Педагоги получили возможность с одной стороны раскрыть свое творческое видение изученной проблемы, проявить свою квалификацию, а с другой непосредственно увидеть значимость своего вклада в повышение общего уровня педагогического процесса, услышать положительные отзывы о своей работе от своих коллег. С этой же целью в ДОУ некоторые педагоги ведут исследовательскую деятельность, итоги которой транслируются не только на уровне ДОУ, но и на уровне муниципалитета, т.к. мы являлись до этого учебного года базовым учреждение по коррекционному направлению по работе с детьми с ТНР, сейчас муниципальной опорно-методической площадкой по речевому направлению. (Были разработаны методические рекомендации «Интегрированные занятия по логопедической и спортивной ритмике», «Спортивная ритмика для детей с нарушениями речи»; по коррекционному направлению «Инновационные формы организации совместной деятельности детей и взрослых», «Формирование коммуникативной компетенции детей 6-7 лет, имеющих общее недоразвитие речи», «Фонетическая ритмика, как средство коррекции звукопроизношения, фонематического восприятия и слоговой структуры слова у детей с тяжелыми нарушениями речи»; по работе с родителями «Организация работы семейного клуба «Здоровая семья-залог успеха», «Музыкальная математика для детей с нарушениями речи», «ТРИЗ технология как эффективное средство коррекции речи и развития креативности у дошкольников с нарушениями речи»)

Модель методической работы в ДОУ была дополнена более интересными, эффективными современными формами, такими как создание в ДОУ так называемых профессиональных объединений, где каждый на основе своих педагогических предпочтений и интересов, потребностей получил возможность совместного изучения одного приоритетного направления, его разносторонней разработки и достаточной апробации. Из профессиональных объединений, предлагаемых современной практикой образования, в традиции ДОУ вошло создание творческих групп. Эффективность проводимой педагогами в данных профессиональных объединениях работы доказывают полученные результаты в виде ежегодно накапливаемого опыта и методических разработок по самым актуальным направлениям педагогической деятельности в ДОУ для детей с нарушениями речи.

(Творческая группа учителей-логопедов:

«Персективно-тематическое планирование непосредственно образовательной деятельности учителя-логопеда в условиях ДОУ компенсирующего вида в соответствии с ФГОС ДО», педагогический опыт учителей-логопедов ДОУ был опубликован на сайте ГОУДПО «КРИРО» в методических рекомендациях «Организация и содержание психолого-педагогической работы с детьми с нарушениями речи»; методические разработки «Развитие графомоторных навыков у детей с тяжелыми нарушениями речи», «Речевые центры. Содержание и оформление.», «Словарик воспитателя логопедической группы»).

И, конечно же, необходимо обратить внимание на такую важную составляющую методической работы, как поддержка молодых специалистов. Надо отметить, что опыт в данном направлении у нас небольшой, т.к. педагогический коллектив стабильный, но все-таки сталкиваться приходилось. В нашем ДОУ сформировалась следующая модель.

**Модель методической поддержки профессионального развития педагога – молодого специалиста на основе индивидуально-дифференцированного подхода**

Целевая аудитория: молодые специалисты, воспитатели без категории.

**1 этап Методические посиделки**

* Назначение наставника
* Собеседование (вводное тестирование) – мотивация педагога на занятие активной позиции в освоении профессии
* Моделирование индивидуальных вариантов методической работы и планов взаимодействия с наставником для каждого молодого специалиста
* Психологическое сопровождение на этапе вхождения в профессию
* Выбор темы по самообразованию

**2 этап Переход к активным действиям**

* Посещение ООД педагога - наставника.
* Совместный с педагогом-наставником анализ РППС в группе. Проектирование современной РППС.
* Проектирование игровой деятельности в своей возрастной группе
* Посещение режимных моментов педагога-наставника
* Формирование позиции «активное слушание» при построении взаимодействия с родителями
* Совместное с педагогом-наставником составление плана взаимодействия с родителями
* Проектирование ООД с воспитанниками своей возрастной группы на основе системно-деятельностного подхода.
* Создание творческих микрогрупп со стажистами (обсуждение, выдвижение идей, анализ)

**3 этап Отличное начало**

* Отчет по теме самообразования
* Определение перспектив

РЕАЛИЗУЕМАЯ В ДОУ модель повышения профессиональной компетентности педагогов позволяет получить стабильные положительные результаты:

* Ежегодно растет число педагогов, подтверждающих уровень своей компетентности через аттестацию на квалификационную категорию (80% педагогов имеют квалификационные категории)
* ДОУ принимает активное участие в городских, региональных и всероссийских конкурсах, достойно демонстрируя свой опыт
* Проведенная диагностика уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ по разработанной для начального обследования шкале позволила выявить стойкие положительные тенденции: педагоги стали более активными на методических мероприятиях, положительно оценивают введение новых форм.