**Современные подходы к организации профессионального развития воспитателей детского сада**

Решающим фактором развития ребенка сегодня становится личность педагога.

На первый план сейчас выходят такие личностные и профессиональные качества и компетенции воспитателя, которые позволяют ему успешно осуществлять педагогическую деятельность, направленную на создание каждому воспитаннику необходимых условий для получения дошкольного образования.

Профессиональная компетентность – это единство личностных и профессиональных качеств педагога, а повышение профессиональной компетентности воспитателя – это одно из психолого-педагогических условий, обеспечивающих развитие ребенка в ДОО.

В современных условиях педагог, прежде всего, исследователь, обладающий высоким уровнем педагогического мастерства, научным психолого – педагогическим мышлением, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, а также, потребностью в профессиональном самовоспитании. Отсюда следует, что качественно осуществлять воспитательно-образовательный процесс может только педагог, постоянно повышающий уровень своего профессионального мастерства, способный к внедрению инноваций.

В настоящий момент особое внимание в повышении профессиональной компетентности педагогов отводится методическому сопровождению, которое, позволяет повысить эффективность педагогического общения и воспитательно-

образовательного процесса в целом. Следовательно, возникает необходимость в создании собственной модели методической работы, которая позволит привлечь к участию в методической работе всех педагогов, вне зависимости от уровня их образования и педагогического стажа работы.

Поэтому целью методического сопровождения педагогов заключается в  создании оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессиональных компетенций и развития личностных качеств педагогов через создание такой образовательной среды, в которой будет реализован творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива в целом.

**Подходы к организации методической работы:**

− системно-деятельный подход: понимание целей и задач деятельности ДОО, ее статуса и условий, а также обеспечение целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;

− личностно-ориентированный подход: обеспечение более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом; − дифференцированный подход: учет уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОО;

− подход свободного самоопределения: свободный выбор каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;

− мотивационно-стимулирующий подход: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

− коррекционный подход: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих. Современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности. В таких условиях требуется

обновление управления педагогическими кадрами ДОО, которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер. А это в свою

очередь предполагает изменение управления методической работой в дошкольной образовательной организации [6].

Методическая работа с педагогическими кадрами в ДОО выступает как средство научного управления целостным педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации воспитателей и развития их творческой активности. Методическая работа в дошкольной образовательной организации – важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в определенной системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют [1].

Методическая работа в ДОО – важная составляющая управленческой деятельности руководителя. При этом нужно рассматривать ее как систему, с одной стороны, закрытую относительно предмета своей деятельности, с другой – открытую, входящую в общую систему управления и подверженную влиянию извне. В гуманистических образовательных системах, к которым относятся современные ДОО, методическая работа направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, социальную защиту воспитателей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Как указывает Е.Ю. Аншукова, методическая служба в ДОО имеет свои преимущества. Носит в отличие от курсовой подготовки относительно непрерывный характер, способствующий тому, что каждый педагог может определенную часть времени посвящать повышению квалификации, овладению передовым опытом [3]. Позволяет тесно связывать повышение квалификации педагога непосредственно с проблемами, ходом и результатами образовательного процесса, изменениями в качестве знаний, умений и навыков воспитанников. Позволяет в течение длительного времени изучать деятельность и личностные качества конкретных

воспитателей и педагогов, выявлять затруднения и достижения в их работе. Проходит в живом, развивающемся педагогическом коллективе, сплоченность

которого создает благоприятные условия для ее организации [4]. Предоставляет каждому педагогу возможность непосредственно участвовать не только в реализации годового плана работы, но и в планировании и разработке программы развития ДОО. Позволяет лучше оценить эффективность переподготовки кадров, так как тесно связана с учебно-воспитательной работой. Профессиональная компетентность педагогов и методическая работа – два взаимосвязанных компонента. Организованная на научной основе методическая работа позволяет: непосредственно наблюдать каждого педагога в педагогической деятельности с детьми; наиболее четко выявлять возникающие проблемы; строить и своевременно корректировать индивидуальные программы развития профессиональной компетентности, используя разные уровни муниципальной методической службы; удовлетворять образовательные потребности педагога с учетом его стажа, уровня образования, индивидуально-личностных особенностей. Непосредственный организатор методической работы в ДОО – заместитель заведующего по воспитательной и методической (учебно воспитательной) работе или старший воспитатель, должностные обязанности которого связаны с выполнением функций по руководству работой воспитателей [8].

Старший воспитатель – одна из ключевых фигур в коллективе дошкольной образовательной организации. Можно сказать, что старший воспитатель обеспечивает не только целостность педагогического влияния на коллектив детей, родителей, педагогов, но и отвечает за оптимальное распределение сил и их расстановку, т.е. выступает как организатор. Поэтому основой работы старшего воспитателя с педагогами становится непрерывный процесс повышения их квалификации. Зная свой коллектив, его достижения и недостатки, возможности каждого, старший воспитатель разрабатывает годовой план, намечает задачи, планирует разные формы работы [1].

Выделяются два основных направления работы методической службы ДОО: − деятельность по управлению педагогическим процессом (обеспечение и контроль выполнения образовательной программы;

− организация работы педагогов, оказание методической помощи в организации образовательного процесса и его методическим обеспечением. Первое направление связано с реализацией основных функций управления: педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, контроль, коррекция и регулирование. Второе предполагает конкретную деятельность, обеспечивающую условия для реализации образовательного процесса на качественном уровне, выполнения образовательной программы дошкольного образования совместными усилиями всех участников педагогического процесса. Сюда относятся организация повышения квалификации, опытно-экспериментальной деятельности, взаимодействие с родителями воспитанников, преемственность в работе воспитателей и учителей начальной школы, оснащение методического кабинета и т.д. Как любое подразделение, деятельность методической службы может регулироваться соответствующим документом, имеющим характер локального нормативного акта, например, положением. Положение – организационный документ, устанавливающий порядок образования, структуру, функции, компетенцию, обязанности и организацию работы управлений, учреждений и их структурных подразделений.

При обеспечении образовательного процесса дошкольные образовательные организации испытывают кадровые проблемы. В частности, отмечаются дефицит квалифицированных кадров, слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации, тормозящая развитие кадрового потенциала, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса и использование соответствующих образовательных технологий. Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня педагога с помощью повышения уровня знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет

реализации их в своей деятельности. Новые ценности методической работы определяются исходя их новой цели: подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

В связи с этим повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства воспитателей рассматривается не только как процесс накопления знаний, а как процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий.

Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного педагога. В связи с этим изменяются подходы к организации методической работы, приоритет отдается использованию активных форм и методов обучения персонала, формированию актуальных профессиональных компетенций. Современное общество требует от человека нового набора необходимых базовых знаний, умений и навыков, обеспечивающих активное участие в профессиональной, семейной и общественной жизни. К таким навыкам относятся компьютерная грамотность, знание иностранных языков, технологическая культура, предпринимательство. Важны социальные навыки: уверенность в себе, ответственность за свою судьбу, умение рисковать, а также умение учиться, адаптироваться к переменам и ориентироваться в потоке информации. Овладение педагогами ДОО информационными и компьютерными технологиями, умение пользоваться новейшими аудиовизуальными средствами обучения и другим учебно-методическим оборудованием – одно из направлений современной методической работы.

Таким образом, изучив особенности организации методической работы в ДОО, можно отметить, что педагог занимает ключевую позицию в образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих образовательных проблем. Нередко

из-за недооценки этого фактора тормозится процесс развития учреждения, а потому задача состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы реализовать свой творческий потенциал. Реальными возможностями для

решения этой задачи в системе дошкольного образования обладает методическая служба.

**Организация профессионального развития воспитателей детского сада**

