**«Инновационные формы и методы работы старшего воспитателя как фактор успешной профессиональной компетентности педагогов».**

**Сведения об авторе.** Смагина Любовь Ивановна, высшее образование, окончила Мордовский государственный педагогический институт имени М.Е.Евсевьева в1982 году, по специальности«Математика».

Педагогический стаж работы – 43 года, в данной организации – 32 года.

*«Плохой хозяин растит сорняк,*

*Хороший выращивает рис,*

*Умный культивирует почву,*

*Дальновидный воспитывает работника».*

*(И. Иманцуми)*

**Актуальность, проблема массовой практики, решаемая автором.**

На современном этапе развития российского общества идёт активная модернизация всей системы образования.Так, в системе дошкольного образования за последние годы произошли большие изменения.

 С вступлением в силу нового закона «Об образовании в Российской Федерации» был утверждён Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

 Хочу отметить, что внедрение и реализация данного стандарта предъявляют более высокие требования к педагогам дошкольных организаций, а также системе подготовки и переподготовке кадров, развитию их профессиональной компетентности.

 Задачу своей работы я вижу в том, чтобы выработать систему использования новых, эффективных приемов повышения квалификации педагогов.

Поэтому я считаю, что [вовлекать](https://pandia.org/text/category/vovlechenie/) педагогов в [учебно-познавательную деятельность](https://pandia.org/text/category/obrazovatelmznaya_deyatelmznostmz/) необходимо с использованием активных приёмов и методов обучения.

 Пройдя через все формы методической работы, организованные в определённой системе, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности. Работа, проводимая мною в детском саду, призвана помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач ДОУ, совершенствовать его педагогическое мастерство, обеспечивающее профессиональный рост.

**Основная идея опыта.**

 По мнению А.И Васильевой: «Методическая работа старшего воспитателя в ДОУ – это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми». И она отмечает, что успешное развитие профессиональной компетентности педагогов возможно лишь в условиях системного, творческого и проблемно - организованного образовательного процесса.

Но на самом деле возникает целый ряд проблем:

- как повысить уровень мотивации и психологической готовности педагогов к непрерывному профессиональному росту;

-как избежать текучесть кадров.

 Ведущая цель деятельности старшего воспитателя: повышение профессиональной компетентности педагога посредством формирования его

мотивации к самообразованию.

Следовательно, необходимо внедрение современных форм и методов организации методической работы с учетом обеспечения личностного подхода, профессиональных интересов и возможностей каждого педагога.

 Таким образом, можно сделать вывод, что в результате системной организации методической работы, процесс совершенствования профессиональной компетентности педагога должен быть планомерным и целенаправленным.

**Теоретическая база, опора на современные педагогические теории; заимствование новаторских систем или их элементов.**

Методической основой опытапослужили современные теориитаких ученых, как К.Ю. Белой, Н.В. Елжовой, С.М. Оберемок, В.И. Савченко, Т.В. Хабаровой, А.Н. Чернышевой. Теоретические аспекты развития профессиональной компетентности педагогов раскрыты в работах A.A. Вербицкого, JI.M. Митиной. Проблемам развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования посвящены работы Г.И. Захаровой, A.A. Майера, В.И. Новицкой и др.

 Условия эффективности формирования у педагогов профессиональной компетентности (Л.А. Башарина, Н.Н. Лобанова), рассматриваются теоретические основы повышения компетентности педагогов (В.П. Бездухов, И.О. Котлярова), раскрываются проблемы мониторинга профессиональной компетентности и педагогического мастерства (Л.А. Башарина, М.И. Лукьянова).

 Анализ литературы также показал, что в процессе поисков инновационных форм эффективной методической работы ведущие педагоги и психологи обращаются к организации педагогических сообществ, психолого-педагогических консилиумов, консультационных пунктов, творческих и инициативных микро групп, педагогических мастерских.

 **Новизна. Творческие находки.** Проблемный анализ состояния организации системы методической работы показал: ежегодно составляется план методической работы; проводятся мероприятия, способствующие повышению профессиональной компетентности педагогов; имеются основные материально – технические, кадровые, психолого – педагогические и финансовые условия для реализации ФГОС ДО.

Но, несмотря на достигнутые результаты, в организации системы методической работы, остаётся нерешенным вопрос о необходимости повышения профессиональной компетентности педагогов в связи с предъявляемыми новыми требованиями.

Работа с педагогами выделяется в отдельное направление и позволяет интегрировать повышение квалификации с помощью внедрения современных научных исследований и передового педагогического опыта.

Новизна опыта заключается в создании системы работы с педагогами с использованием инновационных методов.

**Технология опыта.**

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Для реализации поставленной цели были намечены следующие задачи:

-       проанализировать уровень профессиональной подготовки педагогов ДОУ;

-      создать мотивацию к профессиональному росту и саморазвитию;

-      создать систему мероприятий по корректировки содержания и форм педагогического процесса.

  Подобранные мною формы повышения мастерства педагогов имеют свои специфические особенности.

 На первом этапе я провожу мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем [дифференцирую](https://pandia.org/text/category/differentciya/) педагогов по степени мастерства и нахожу для каждого соответствующие формы методической работы:

- индивидуальное шефство;

- наставничество;

- консультации заведующей, старшего воспитателя, педагога - психолога.

- самообразование (*самовоспитание*).

- моделирование индивидуальных вариантов методической работы для каждого воспитателя.

- обучение в учебных заведениях;

- аттестация;

-выступления перед аудиторией;

- обобщение опыта работы.

- проблемные консультации;

- творческие группы;

- «Школа молодого воспитателя»;

- организационно-деятельностные, ролевые игры;

- психолого-педагогический практикум;

- аттестационная комиссия;

- взаимопосещения занятий;

- творческие мастерские;

- методические объединения специалистов;

- педагогические советы;

- психолого-педагогические семинары;

- педагогические часы;

- консультации;

- смотры-конкурсы:

- «Круглый стол»;

- открытые занятия;

- конкурс методических находок;

-коучинг-сессия

**Педагогический совет -**постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности образовательного учреждения. Непременным компонентом является развитая рефлексивная деятельность педагогов, обмен педагогическим опытом работы.

**Семинар-практикум -**является наиболее продуктивной и эффективной формой повышения педагогической компетентности: основное внимание уделяется повышению теоретической подготовки педагогов. Необходимое условие организации - участие всех педагогов, которым заранее предлагаются задания, позволяющие каждому развить свои педагогические способности.

**Консультация** - обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане и календарном планировании старшего воспитателя. Нередко необходимость в них возникает спонтанно, и качество проведения в этом случае напрямую зависит от педагогического мастерства и педагогической интуиции старшего воспитателя.

**Открытые просмотры образовательной деятельности** - они позволяют родителям и педагогам увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также НОД или досуговой деятельности в группе.

**Представление передового педагогического опыта** - изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех педагогов- специалистов, подготовка к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

**Создание творческих и проблемно-поисковых групп** - в образовательной системе нашего образовательного учреждения практикуются творческие группы, включающие педагогов-специалистов; воспитателей групп компенсирующейи оздоровительной направленности; воспитателей групп общеразвивающей направленности по определенной проблеме или общей теме. В нашей образовательной организации функционируют творческие группы педагогов по направлениям: «Юный гражданин», «Юный эколог», «Здоровый малыш», «Речецветик».

**Смотр-конкурс** - общественное мероприятие, сочетающее в себе элементы смотра и конкурса. Разнообразные смотры-конкурсы в образовательном учреждении проводятся согласно годовому плану работы. Разрабатывается положение, определяются критерии оценки, выбирается состав жюри или экспертной комиссии. Смотр-конкурс проводится с целью совместного развития активности, творческого взаимодействия педагогов, детей и их родителей.

**Инновационные формыметодической работы по повышению педагогической компетентности:**

**Педагогическое ателье (педагогическая мастерская)** – педагог - мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно – образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

**Киношкола** - старший воспитатель показывает заранее подготовленные видеозаписи одного из видов детской деятельности (*например, игровой*). Показ без комментариев. По данным педагогом критериям коллеги оценивают уровень развития детской деятельности.

**Коучинг-сессия** - интерактивное общение, развивающее индивидуальное консультирование в форме дискуссии «вопрос-ответ». В данном процессе осуществляется поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачи профессионального и личностного роста, повышающие профессиональную эффективность. Принимается в работе с активными педагогами.

**Педагогическая гостиная молодого воспитателя** - осуществляется на базе образовательной организации (встречи проходят не реже одного раз в два месяца для педагогов, желающих расширить свой кругозор, повысить свой психолого -педагогический уровень. Работа Педагогической гостиной планируется с учетом интересов и пожеланий участников

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, я выделила три уровня педагогического мастерства:

- низкий (*интуитивный*),

- средний (*поисковый*),

- высокий (*мастерский*).

 В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого

воспитателя я разработала индивидуальные варианты методической работы.

 Так, в методической работе с воспитателями низкого уровня я ориентируюсь на выработку у них положительного отношения к педагогической деятельности, на овладение теоретическими знаниями, через обучающие семинары, участие в беседах за «[круглым столом](https://pandia.org/text/category/kruglie_stoli/)», на консультации, открытые занятия, изучение опыта педагогов ДОУ. В первую очередь, для таких воспитателей проводятся выставки дидактических игр и пособий, изготовленных педагогами. В результате у педагогов развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки.

 Цели методической работы с воспитателями среднего уровня следующие: формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (*системой умений*), осознание собственной индивидуальности. Привлекаю педагогов к участию в работе творческих и проблемных групп в процессе решения поисковых задач, педагогических тренингов, деловых игр. Включение воспитателей в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

 Методическую работу с воспитателями высокого уровня я строю на принципах стимулирования их творчества.

 Новые педагогические технологии внедряются в практику повседневной работы ДОУ через активное участие педагогов в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических викторинах.

 В результате создаётся модель деятельности педагогов-наваторов, совершенствуется их мастерство.

**Результативность опыта.**

 Методическая работа способствовала повышению качества образования,

выбору перспективных образовательных технологий, форм и содержания

работы с детьми, но главное - актуализировала потребность педагогов в

профессиональном росте и саморазвитии. Для подбора эффективных форм и методов работы ежегодно проводится мониторинг сформированности профессионально-личностных способностей и затруднений педагогов.

По результатам мониторинга педагоги дифференцируются по группам, каждой группе подбираются специфичные формы работы.

Эффективность созданной и апробированной работы подтверждается следующей результативностью: 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации по теме «Совершенствование педагогического мастерства педагогов в условиях реализации ФГОС ДО».

О профессиональной компетентности и творческом потенциале кадрового состава детского сада свидетельствуют наши достижения: педагоги были победителями конкурса «Творческие и талантливые воспитатели МДОУ» /2017, 2018 гг.

Обобщенный опыт работы педагогов неоднократно был представлен в сборниках научно – методических статей регионального уровня, а также во всероссийских журналах «Воспитатель ДОУ», «Буква».

 Они активно участвуют в семинарах, конференциях, конкурсах и иных мероприятиях на муниципальном, региональном, всероссийском и международном уровнях.

 Достижения наших воспитанников - результаты работы коллектива, которые становятся призерами, лауреатами и победителями конкурсов . Опыт работы по нашей теме может быть использован педагогическими коллективами дошкольных образовательных организаций г. о. Саранск и Республики Мордовия.

 Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

 **Список литературы.** .

1.Белая К.Ю. Методическая деятельность в ДОО. М., 2017.

2.  Виноградов Н.А., Микляева Н.В. Дошкольное образование. Словарь терминов. – М.: Айрис-Пресс, 2005. – с. 243

3.Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя с педагогами. М., 2013.

4. Захараш, Т. Современное обновление содержания подготовки воспитателя/ Т. Захараш // Дошкольное воспитание – 2011. -№ 12. – с.74
5. Коджаспирова Г.М. Педагогика: Учебник. – М.: Гардарики, 2004. – с. 528.
6.       Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя // Педагогика. – 2001. – №10. – с. 56-61.

7.Лялина Л.А. Планирование работы старшего воспитателя ДОУ: Метод. Пособие. М., 2013.

8.Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога
дошкольного образования //Управление дошкольным образовательным
учреждением. – 2007, № 1. – С. 8-14.110.

 9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М., «Когито-Центр», 2002. – с. 396.
10. Сваталова Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов/ Т. Сваталова// Дошкольное воспитание – 2011. -№1. – с. 95.
11.   Хохлова, О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов/ О.А. Хохлова// Справочник старшего воспитателя – 2010. - №3. - с.4.