# Наличие инновационного опыта работы.

# Тема: «Система методической работы в дошкольной организации как условие развития профессиональной компетентности педагогов».

**Сведения об авторе.** Берестова Ольга Николаевна, высшее образование, окончила МГУ им. Н. П. Огарева, по специальности преподаватель русского языка и литературы. Педагогический стаж работы – 33 года, в данной организации – 32 года.

**Актуальность опыта работы** на социально – педагогическом уровне определяется наличием противоречий между запросами современного общества, нуждающегося в высококвалифицированных кадрах, обладающих профессиональной компетентностью, и существующей ныне системой подготовки специалистов, не реализующей эти ожидания в полной мере.

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

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

Стоит 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.

В стандарте нам представлена новая модель профессиональной компетентности педагога, которая выступает как единство его теоретической и практической готовности при организации образовательного процесса**.**

Иными словами, сегодня педагог детского сада должен быть подготовлен не только профессионально, но и психологически, и к тому же, мотивирован на новый качественный результат собственной деятельности.

Ему необходимо организовывать образовательный процесс, не только опираясь на идеи личностно - ориентированного и развивающего образования, но и владеть современными методологическими знаниями, новыми технологиями и методиками; внедрять инновационные подходы на основе анализа своей профессиональной деятельности. В связи с этим, и возрастает роль методической работы. Её правильная организация является важным условием повышения профессиональной компетентности педагогов.

Опыт моей работы - это поиск новых подходов, форм и решений в повышении профессиональной компетентности педагогов.

**Основная идея опыта.** В настоящее время актуальная задача дошкольного образования – это реализация ФГОС ДО. Современные исследования /теоретические и практические основы К.Ю. Белой; А.Г. Асмолова и др./ открыли новейшие аспекты повышения профессиональной компетентности педагогов, уделяя при этом, особое внимание методической работе, и, отмечая, что успешное развитие профессиональной компетентности педагогов возможно лишь в условиях системного, творческого и проблемно - организованного образовательного процесса. Но на практике возникает целый ряд проблем:

- как выстроить систему методической деятельности;

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

К тому же сегодня отмечается и текучесть кадров: ежегодно педагогический состав обновляется, и, к нашему сожалению, убеждаемся, что профессия воспитателя, действительно, становится малопривлекательной.

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

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в результате системной организации методической работы, процесс совершенствования профессиональной компетентности педагога будет планомерным и целенаправленным.

Данный опыт был апробирован в организации методической работы на базе МДОУ «Детский сад №125 комбинированного вида» г. о. Саранск.

**Теоретическая база. Опора на современные педагогические теории.** Теоретико - методологической основойопытаявляются современные теориитаких ученых, как Н.А. Амосов, И.А. Аршавский, В.Т. Афанасьев. 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.

Вопросы, рассматривающие проблемы, пути и способы развития профессиональной компетентности педагогов освещаются и в психолого - педагогической литературе: исследуются 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.

Однако, различная степень подготовленности педагогических кадров, выдвигает определенные требования к методической работе, которая могла бы осуществлять действенную методическую поддержку и помощь, как конкретному педагогу, так и всему педагогическому коллективу.

Вместе с тем, несмотря на важность выдвинутой проблемы, в науке и практике уделяется недостаточное внимание управлению развитием профессиональной компетентности педагога в условиях образовательных организаций, что обусловило выбор темы данного опыта работы.

**Новизна. Творческие находки.** Как показывает практика в арсенале у дошкольных организаций, имеется свой определённый перечень организационных форм методической работы, которые выстраиваются в соответствии с планом, в ту или иную систему методического сопровождения педагогических кадров. До недавнего времени и у нас функционировала традиционная система методической работы.

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.

Поэтому уже на первом этапе введения стандарта стала очевидна необходимость внесения существенных изменений в действующую систему, в основу чего мы заложили понятие «рационализация», т.е*. «улучшение», «усовершенствование».*

В нашем случае рационализация начиналась с пересмотра плана методических мероприятий, их объединения и переноса некоторых в разряд индивидуального методического сопровождения педагога. Такой подход не противоречит стандарту, т. к. в данном случае мы поддержали стремление воспитателя к повышению уровня своей профессиональн0й компетенции.

Такие формы работы каквзаимопосещения, открытые просмотры, защита проектов, творческие презентациимы объединили в более крупные мероприятия – методические недели, недели педагогического мастерства.

Ежемесячные заседания школы молодого воспитателя мы чередуем с выходом педагога – наставника непосредственно на группу к молодому специалисту с последующим его методическим сопровождением на индивидуальной основе.

Изменилась и деятельность творческих групп*.* Если раньше функционировала одна творческая группа, то теперь такие группы являются мобильными, т.е. их состав постоянно меняется в зависимости от поставленных перед педагогическим коллективом задач.

Традиционные консультации, для которых характерна монологическая форма преподнесения новой информации, мы в своей работе практически не используем, отдав предпочтение более известным современным формам: консультация – диалог, консультация – парадокс, тренинг, и др.

Мы выстроили систему методического сопровождения педагогов по трем блокам:

**-** по отношению к конкретному педагогу, где методическое сопровождение нацелено на обогащение знаний педагога, развитие у него творческой инициативы и активности;

- по отношению к педагогическому коллективу детского сада, где решаются задачи формирования коллектива единомышленников;

- по отношению к общей системе непрерывного образования, что предполагает изучение и осмысление нормативно - правовых документов, внедрение новейших достижений науки и передовой практики.

Также нами было уточнено понятие «профессиональная компетентность педагога»», которое включает следующие компоненты: когнитивный, деятельностный и профессионально-личностный, разработан и апробирован комплекс организационно - методических условий, обеспечивающих эффективность процесса развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.

И самое главное: у нас был создан проект «Методический лифт», способствующий профессиональному и личностному росту педагогов детского сада, за основу которого были взяты идеи «социального лифта» - механизма социальной и профессиональной вертикальной мобильности, суть которого заключается в перемещении человека в обществе с изменением социального статуса.

Например, помощник воспитателя, получив педагогическое образование, становится воспитателем, мобильный педагог со средним специальным образованием при методической поддержки стремится получить и получает высшее образование; опытные педагоги становятся руководителями творческих и инициативных групп и т.д.

Апробируя все эти новшества, мы пришли к выводу, что такое методическое сопровождение обучения педагогов дошкольной организации:

- способствует самообразованию, желанию совершенствовать педагогический опыт, дает возможность трансляции собственного опыта коллегам, обмена опытом, новыми идеями в процессе общения с педагогами других дошкольных образовательных организаций.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что *новая система* методического сопровождения предполагает работу дошкольной организации по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизации процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизации отношений участников, направленной на удовлетворение их потребностей и повышение профессиональной компетенции.

**Технология опыта.** Методическая служба в дошкольной организации направлена, в первую очередь, на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи. Важное условие успешной деятельности методической службы – правильный выбор ее модели в зависимости от целей, задач и подходов, на основе которых она создается.

**Цель:** теоретически обосновать и практическим путём выявить эффективность организации и содержания деятельности методической службы, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

**Объект:** процесс развития профессиональной компетентности педагогов. **Предмет:** система методической работы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации.

**Гипотеза:** исходя из цели, объекта, предмета и темы опыта, была определена следующая гипотеза – организация деятельности методической службы может стать эффективным условием развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, если:

- применяется модульный принцип организации деятельности методической службы на диагностической основе, который включает: базовый модуль /молодые специалисты/, модуль «новаторы», модуль «наставники»;

-в деятельности методической службы применяются разнообразные инновационные *формы повышения профессиональной компетентности* педагогов («круглые столы», проблемные ситуации, методические объединения, творческие мастерские, квест – игры, проблемные семинары и т.д.).
Для достижения поставленной цели определены следующие **задачи**:

- раскрыть сущность и структуру понятия «профессиональная
компетентность педагога ДО»;

- спроектировать систему методической деятельности по развитию
профессиональной компетентности педагогов детского сада;
- апробировать спроектированную систему методической деятельности и определить степень её эффективности в развитии профессиональной компетентности педагогов ДО.

В данном опыте работы использовался комплекс методов, направленных на проверку выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач, включающий **методы** подготовки и организации этапов работы:

 - *теоретические* - анализ педагогической и психологической литературы, нормативно – правовых документов в области образования; изучение и обобщение передового педагогического опыта; систематизация, классификация, сравнительный анализ;

 - *эмпирические* - анкетирование, тестирование, индивидуальные и групповые беседы, самоанализ педагогов, моделирование педагогических ситуаций, количественный и качественный анализ полученной информации.

Означенные цель, гипотеза и поставленные задачи опыта обусловили логику построения, которая включала в себя три этапа.

На первом этапе был проведен анализ нормативно – правовых актов, научной, психолого - педагогической и методической литературы по проблеме, сформулированы тема, цель и задачи, а также - мониторинг состояния кадрового состава, диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов.

На основе полученных результатов разработана система методической деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогического состава с учетом стажа работы.

На втором этапе методической службой разработан план повышения квалификации, ориентированный на развитие профессиональных компетентностей педагогов посредством самообразования и саморазвития, овладения информационно - коммуникационными технологиями. Также была проведена эффективная работа по выявлению, обобщению и транслированию передового педагогического опыта на муниципальном, республиканском, всероссийском и международном уровнях через участие в семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства.

На третьем этапе определена эффективность системы методической работы, обобщены результаты и сформулированы выводы, выявлены перспективные направления деятельности дошкольной организации по повышению профессиональной компетентности педагогов.

Итак, исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу дошкольной организации, методической службой были определены основные пути развития его профессиональной компетентности:

- система повышения квалификации;

-аттестация педагогических работников на квалификационную категорию;

- самообразование педагогов;

- активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер - классов;

- владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;

- овладение информационно-коммуникационными технологиями;

- участие в различных конкурсах, исследовательских работах;

- обобщение и распространение собственного педагогического опыта;

- публикации.

**Результативность опыта.** 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: детский сад включен в Национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России – 2016»;

педагоги были победителями конкурса «Творческие и талантливые воспитатели МДОУ» /2015, 2016, 2020 гг./, республиканского конкурса «Серафимовский учитель».

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

Педагоги имеют высокий рейтинг среди потребителей образовательных услуг. Они активно участвуют в семинарах, конференциях, конкурсах и иных мероприятиях на муниципальном, региональном, всероссийском и международном уровнях (в т. ч. дистанционно).

Результаты работы коллектива – это и достижения наших воспитанников, которые становятся призерами, лауреатами и победителями конкурсов и фестивалей. Опыт работы по проблеме «Система методической работы в дошкольной организации как условие развития профессиональной компетентности педагогов» может быть использован педагогическими коллективами дошкольных образовательных организаций г. о. Саранск и Республики Мордовия.

**Список литературы.**

1. Белая К.Ю. Организация инновационной деятельности в ДОО. М., 2017.

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

3.Безрукова Е.В., Иванова, А.А. Подходы к планированию и
организации работы в ДОУ //Управление дошкольным
образовательным учреждением. – 2011, № 8. – С. 12.
4. Богуславская Т.Н. Проблемы и перспективы модернизации муниципального управления дошкольным образованием //Социально-экономические и политические процессы в современной России: анализ, прогноз. Оренбург, 2015.

5.Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы
и методы: методическое пособие/Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева,
Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 192 с.

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

Майер А.А., Богославец, Л.Г. Сопровождение профессиональной
успешности педагога ДОУ: методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера,
2012. – 78 с.

7. Клюжева Л.Г., захарова О.Ю. Социальный лифт как средство развития педагога // Управление ДОУ. 2012. №7.

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

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