**РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

**В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

***Кычина И.В.,*** *заведующий МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №25 “Улыбка”»*

 *г.Великий Устюг*

Приоритетной задачей современного дошкольного образовательного учреждения является создание условий для успешной социализации, индивидуализации и творческой самореализации каждого ребенка, востребованных обществом и зафиксированных в ФГОС ДО. Решение данной задачи находится в прямой зависимости от профессионализма педагогов, повышение которого, в рамках обеспечения непрерывного образования, является одной из задач методической работы, организуемой в дошкольном образовательном учреждении.

По рекомендациям ученых, в частности Ксении Юрьевны Белой, методическая работа в детском саду ранее строилась по итогам изучения затруднений педагогов. На основе их запросов составлялся и успешно реализовывался «План по повышению профессионализма педагогических кадров». Но с вступлением в силу ФГОС ДО возникли новые ориентиры, которые повлекли за собой необходимость модернизации кадрового потенциала. Стандарт выдвинул следующее требование: «…педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей» и перед учреждением встала новая задача – подготовить педагога, соответствующего этим компетенциям, а стало быть, перевести методическую работу в новое, более качественное состояние.

В данных условиях краеугольным становится компетентностный подход, при котором положительным результатом является не сумма усвоенной педагогом информации, а его способность адекватно действовать в различных ситуациях. На первый план выдвигается понятие «педагогическая компетентность». Виталий Александрович Сластенин считает, что профессиональная компетентность педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм. Автор раскрывает это понятие через структуру педагогических умений (аналитических, прогностических, проективных, рефлексивных, информационных, ориентационных, коммуникативных и др.).

Изучив теоретические положения, мы приступили к преобразованиям в методической работе. Была поставлена новая задача: способствовать совершенствованию ключевых компетенций педагогов, необходимых для эффективной реализации ФГОС ДО, в целях достижения максимальных результатов в развитии воспитанников. Первым шагом по реализации этой задачи стало проведение собеседования с педагогами по ФГОС ДО с целью мотивирования на глубокое понимание современных требований к дошкольному образованию и педагогическим кадрам. Результаты собеседования показали, что все педагоги ориентируются в содержании стандарта. В знакомстве с ФГОС ДО нам существенно помогли курсы ВИРО «Создание единого образовательного пространства в условиях введения и реализации ФГОС ДО», которые прослушали 100% педагогов. Но знание текста стандарта еще не означает соответствие его требованиям. Остро встал вопрос о поиске диагностического инструментария для определения готовности педагогов к реализации ФГОС ДО. Нужно было найти такую методику, которая бы наиболее соответствовала требованиям стандарта. Подходила к нашим запросам диагностическая методика «Структура педагогической компетенции», являющаяся модификацией материалов Владимира Дмитриевича Шадрикова. Согласно работам этого ученого, структура педагогической компетенции представляет собой шесть частных компетенций (на слайде), а именно:

1. личностные качества педагога, способствующие качественному выполнению профессиональных обязанностей;
2. умение ставить цели и задачи образовательной деятельности;
3. умение осуществлять мотивацию детских видов деятельности;
4. умение обеспечивать информационную основу деятельности;
5. умение разрабатывать программу деятельности и принимать педагогические решения;
6. умение взаимодействовать с детьми.

 Данная диагностическая методика обладает одновременно тремя ценными качествами: доступностью формулировок, глубиной содержания и охватом всего круга компетенций педагога ДОУ. И поэтому мы решили работать с данной диагностической методикой в течение длительного времени, положив ее в основу целого ряда методических мероприятий. Познакомили с данной методикой в процессе деловой игры «Современный воспитатель. Каким он должен быть?». В ходе игровых заданий педагоги, опираясь на требования стандарта и диагностику, составили «Идеальный портрет современного воспитателя». На методическом мероприятии «Какой я воспитатель?» педагоги заполнили диагностическую анкету по пятибалльной шкале оценок, сообразуясь с требованиями к «идеальному воспитателю». Анализ данных показал, что педагоги не всегда объективны в собственных оценках. Ориентируясь только на них, невозможно получить полное представление об уровне профессиональной компетенции коллектива. Для объективизации данных был организован контроль. В случае расхождения оценок педагога с результатами контроля организовывалось совместное обсуждение. Такой порядок работы дал полное представление об уровне профессиональной компетенции коллектива. Более высокие баллы были продемонстрированы в вопросах создания развивающей предметно-пространственной среды, использования здоровьесберегающих технологий, развития творчества у детей, взаимодействия с родителями, организации детских видов деятельности. Средние значения были показаны в области дошкольной педагогики, психологии, частных методик. Диагностика и контроль помогли выявить «проблемное поле»: это низкий уровень использования ИК-технологий в работе с детьми (преимущественно с родителями), недостаточный уровень субъект-субъектного взаимодействия, отсутствие умений разработки индивидуальной траектории развития детей.

 Выявленные проблемы подвели нас к необходимости создания «Программы повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ», которую разработала творческая группа педагогов. Программа утверждена на педсовете, предусматривает возможность ее корректировки и включает в себя систему мероприятий, большая часть из которых направлена на решение проблем в общении. Запланированы и проведены практикумы: «Пути повышения эффективности взаимодействия педагогов с детьми» и «Технология организации эффективного педагогического общения». С целью развития умения вести диалог и разрешать конфликты оптимальным способом были проведены тренинги, являющиеся эффективной формой развития педагогической компетенции: «Педагогическая коррекция общения», «Барьеры педагогической деятельности».

 ФГОС ДО нацеливает на понимание потребностей ребенка, его интересов и желаний. Умение понимать других зависит от умения понимать себя. Для овладения педагогами способами осознания и осмысления своего внутреннего мира и повышения эмоциональной культуры запланированы три семинара-практикума с элементами тренинга: «Понимание как условие взаимодействия людей», «Пути повышения психологической культуры и педагогической рефлексии» и «Наблюдение, интерпретация понимания внутреннего мира ребенка как главный аспект профессиональной деятельности воспитателя». Повысить компетентность в области ИКТ помог запланированный постоянно действующий семинар «ИКТ для дошколят». С целью целенаправленного воздействия на педагогический коллектив в программе предусмотрены: деловая игра «Креатив-прорыв»; семинар-практикум «Интерактивные формы социально-коммуникативного развития детей дошкольного возраста»; «Индивидуальная траектория развития детей»; дизайн-проект «Сто фантазий для моей группы», конкурсы: «Визитная карточка группы», «Портфолио группы». Почти все мероприятия проводятся в интерактивной форме, когда педагоги вовлекаются в общую деятельность, актуализируется их опыт, развивается готовность к творчеству и профессиональная мобильность. К проведению и подготовке мероприятий привлекаются все педагоги. Обеспечению практической направленности методической работы способствуют смотры-конкурсы, открытые просмотры с самоанализом и последующим обсуждением, мастер-классы: «Коммуникативные игры на развитие навыков сотрудничества, разрешения конфликтов», «Сказкотерапия», «Арттерапия», которые также представлены в программе.

Усилить мотивацию на совершенствование собственного профессионализма помогла деловая игра «Самооценка и результаты собственного профессионального развития», в которой педагоги работали с заполненными в ходе самодиагностики и контроля бланками (часть бланка представлена).

|  |
| --- |
| 1. **Компетентность в области личностных качеств**
 |
| ***1.1. Эмпатийность и социорефлексия*** |
| Показатели | Оценкапедагога | Оценкапорезультатамконтроля | Среднийбалл | Корректирующие действия, мероприятия |
| 1.1.1. Все дети безбоязненно обращаются к педагогу за помощью | 5 | 4 | 5 | Консультация |
| 1.1.2. Умеет рассматривать ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания | 5 | 3 | 4 | Педагогический тренинг |
| 1.1.3. Умеет поддерживать коллег по работе, детей и их родителей | 5 | 4 | 4,5 | Круглый стол |
| 1.1. 4. Умеет находить сильные стороны и перспективы развития каждого ребенка | 3 | 3 | 3 | Семинар-практикум |
| 1.1.5. Умеет анализировать причины поступков и поведения воспитанников | 4 | 3 | 3,5 | Дневник наблюдений, деловая игра  |

Опираясь на результаты диагностики, педагоги составили индивидуальные планы повышения профессиональной компетенции, которые успешно реализуют.

 В соответствии с новыми требованиями были пересмотрены темы по самообразованию, если раньше педагоги выбирали их, исходя из собственного предпочтения, то сейчас – по «проблемным» направлениям. Чтобы стимулировать глубокое изучение темы, ежегодно проводим конкурс «Педагогические изюминки», итоги которого подводятся на майском педсовете. На суд коллег выносится апробированный в работе с детьми «итоговый продукт», который может быть представлен в виде дидактической игры, проекта, конспекта образовательной ситуации, сценария родительского собрания и т.п. Главными критериями оценки являются оригинальность методической разработки, высокий развивающий потенциал для детей или родителей.

 Особое внимание мы уделяем профессиональному становлению молодых педагогов. Система наставничества помогает безболезненно адаптироваться к педагогической деятельности, преобразовывать теоретические знания в педагогические компетенции. Творческие педагоги быстро подключают молодежь к участию в интересных проектах, конкурсах: «Волшебный мир театра», «Лучшая группа года». Начинающие педагоги выступают на педагогических чтениях, ежегодно организуемых ИМЦ. Опыт публичного выступления дает мощный стимул для творчества.

 Необходимость разработки вариативной части образовательной программы МБДОУ, интерес к инновационной деятельности объединили педагогов разного возраста, разного профессионального уровня в творческой группе. Все вопросы в группе обсуждаются коллегиально, каждый вносит свой вклад в решение изучаемой проблемы. Заседания группы в форме дискуссий, презентаций, живых обсуждений носят продуктивный характер.

Её участники представили методическое сопровождение для реализации программы «Мир открытий», индивидуально- коррекционные программы: коррекция тревожности у ребёнка, коррекция признаков агрессии, застенчивости, гиперактивности. Подготовили педагогический проект

«Ребёнок в общении с людьми». Разработали психологический портрет группы детского сада.

 О достаточной эффективности целенаправленной системы методической работы ДОУ свидетельствуют следующие факты: 60% педагогов аттестованы на первую и высшую квалификационную категорию.

( показатель средний, по причине вливания в коллектив молодых педагогов, которые желают получить квалификационную категорию, для этого нарабатывают материал, опыт, проявляя инициативу и творчество) Педагогами детского сада создана и дополняется программа полоролевого воспитания детей дошкольного возраста. Ежегодно педагогический коллектив участвует в 45 мероприятиях регионального, областного уровня. Традиционно на базе учреждения проводится не менее 10 открытых мероприятий для педагогов города и района. Профессионализм педагогов отражается на уровне развития детей. Воспитанники ДОУ являются неоднократными победителями многих городских и районных конкурсов и фестивалей, успешно учатся в школе, активно проявляя себя в творческой деятельности. Отмечается высокий спрос родителей на услуги детского сада.

В заключении приведу слова, которые, на мой взгляд, ярко отражают нашу работу:

Детский сад – это красивый корабль. Управляет кораблём опытный капитан, прокладывающий курс и отвечающий за успех плавания. Помогает ему надёжная, дружная, творческая, инициативная, думающая команда. Дети – не просто пассажиры, пассивно ожидающие прибытия в новую гавань – школу, а самые активные, любознательные, полноправные участники увлекательного путешествия. Родители не остаются на берегу и не машут прощально платочками, а плывут вместе на этом же корабле к общей цели. Только пусть наши карты будут надёжными и помогут проложить правильный маршрут, а море останется спокойным. Бури и ураганы нам не нужны!