**СТАТЬЯ**

**Работа старшего воспитателя**

**по повышению квалификации педагогов**

Подготовила старший воспитатель: Алексеенко О. В.

Процесс перехода общества от традиционной системы образования к инновационной обуславливает снижение уровня профессиональной компетентности педагога, в том числе педагога дошкольного образования, морального обесценивания и устаревания знаний и навыков специалистов в современном мире. В статье 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» говорится «педагогические работники обязаны: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой; систематически повышать свой профессиональный уровень»

Особую значимость на современном этапе приобретает творчески организованная методическая работа, цель которой состоит в том, чтобы повышать компетентность педагогических кадров в соответствии с их потребностями. Это необходимое условие, обеспечивающее повышение качества обучения и воспитания. Работа по повышению профессиональной компетентности должна превратиться в процесс непрерывного развития человеческой личности, ее способности выносить суждения и предпринимать различные действия.

Проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Сегодня необходимы новые подходы к организации методической работы в ДОУ. Прежде всего, следует создать условия для повышения активности и инициативы воспитателей, для пробуждения и поощрения их творческих поисков. Основанием педагогически грамотной работы старшего воспитателя должна стать система повышения квалификации воспитателей, методологической основой которой является современная концепция непрерывного образования как условия личностного роста и развития.

Стратегия развития ДОУ, обеспечивающая качество образования, требует четкого определения таких понятий, как профессиональное становление, профессиональная подготовка, профессиональная компетент- ность педагога.

По определению П.И. Третьякова, профессиональное становление - профессионализация человека (раскрытие его сущностных сил в профессии) в ходе формируемых субъектных воздействий, характеризующаяся системностью и динамичностью личностных и деятельностных преобразований субъекта труда.

Профессиональная подготовка - специально организованный процесс профессионализации и результат овладения субъектом системой

профессионально-педагогических знаний, технологий, опыта творческой реализации деятельности и мотивационно - ценностного отношения к педагогической культуре.

Профессиональная компетентность включает в себя знания обо всех компонентах процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, результате и т.д.), о себе как субъекте профессиональной деятельности, а также опыт применения приемов профессиональной деятельности и творческий компонент, профессионально-педагогические умения.

Исследование профессиональной компетентности - одно из ведущих направлений деятельности ряда ученых (В.Н. Введенский, В.Г.Воронцова, Е.Вторина, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, Л.А Петровская, Т.И. Шамова). В структуре профессиональной компетентности педагога наряду с другими выделяют технологическую составляющую, которую, по мнению Л. К. Гребенкиной, можно назвать технологической компетентностью.

В ее содержание входят:

* знание технологий, методов, средств, форм деятельности и условий их применения;
* владение компьютерными технологиями;
* умение творчески применять эти знания;
* умение анализировать эффективность и результаты своей деятельности.

Основные факторы развития профессиональной компетентности, по мнению Е.Н. Никифоровой:

* приобретение новых знаний и функциональное совершенствование умений и навыков;
* субъективный смысл желаемых результатов.

Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на повышение качества и эффективности образовательного процесса через обеспечение профессионального роста педагогических работников и развитие их творческого потенциала.

Цель методической работы в ДОУ в условиях введения ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника.

Основными задачами методической работы являются:

* обеспечить содержательное, организационное и методическое сопровождение введения ФГОС ДО;
* содействовать развитию инновационной деятельности в системе дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО;
* выявлять затруднения, изучать образовательные потребности педагогов с целью их максимального удовлетворения;
* распространять инновационный педагогический опыт в печатных изданиях, выпусках электронных пособий.

Методическая работа включает следующие направления: методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности) и методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития воспитанников).

Организацию качественной методической работы в дошкольном учреждении обеспечивает старший воспитатель. От его профессиональной компетенции активной личной позиции, профессиональных способностей зависит качество образовательного процесса в ДОУ.

В должностную инструкцию старшего воспитателя дошкольного учреждения заложены основные профессиональные функции:

1. Диагностико-аналитическая - связана с познанием и самосознанием личности, ее результатов, социально-психологического климата в педагогическом коллективе с целью его оптимизации и реализации творческого потенциала, индивидуального стиля деятельности педагогов и др.
2. Проективно-конструктивная - проявляется в планировании работы дошкольного учреждения, проектировании развития педагогического коллектива, его сотрудничества с родителями, определении близких, средних, дальних его перспектив, путей преодоления трудностей, роста профессионального мастерства педагогов, самосовершенствование и др.
3. Изыскательно-инновационная – связана с отбором, поиском прогрессивных психолого-педагогических идей, эффективных методов и приемов дошкольного воспитания, и внедрением их в практику.
4. Организационно-регулирующая - проявляется в организации деятельности педагогического коллектива, его сплочении, в регулировании системы отношений в педагогическом коллективе и создании благоприятного социально-психологического климата в нем; нахождении наилучшего практического применения способности каждого члена педагогического коллектива; сотрудничестве и сотворчестве с родителями; в организации и саморегуляции своей профессиональной деятельности.
5. Стимулирующая - выражается в активизации, стимулировании деятельности педагогов в целях ее совершенствования, формирования потребности в профессиональном самовоспитании и т.п.
6. Информационно-нормативная - проявляется в оперативном информировании педагогического коллектива о новых достижениях в области психологии и педагогики дошкольного воспитания, передовом опыте общественного и семейного воспитания; о документах, связанных с охраной прав ребенка, изменениях в функциональных обязанностях педагогов и т.п.

Для квалифицированного исполнения этих функций старший воспитатель должен знать психологию развития личности, общую и дошкольную педагогику, философию образования, современные дидактические системы, технологии обучения и воспитания детей дошкольного возраста, образовательный менеджмент и маркетинг. Эти знания позволят старшему воспитателю не только на должном уровне заниматься организацией учебно-воспитательного процесса, но и иначе подходить к организации системы повышения квалификации педагогов детского сада.

Повышение квалификации педагогов – комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление воспитателей с технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, работы с родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Существуют различные формы повышения мастерства педагогов. Чтобы мастерство повышалось с наименьшими затратами времени и усилий педагогов, проводится мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем производится дифференциация педагогов по степени мастерства, и подбираются для каждого соответствующие формы методической работы, направленные на личностное и профессиональное развитие педагогов.

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.); индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

Рассмотрим основные формы методической работы.

Педагогические советы – постоянно действующие коллегиальные органы, рассматривающие различные аспекты деятельности ДОУ. Непременным их компонентом должна быть рефлексивная деятельность педагогов.

Консультирование. Из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Любая консультация требует от старшего воспитателя подготовки и профессиональной компетентности, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости.

Используя разные методы при проведении консультаций, старший воспитатель не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стре- мится сформировать у них творческое отношение к деятельности.

Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь ее решения.

При использовании частично-поискового метода воспитатели активно принимают участие в выдвижении гипотез, планов деятельности, самостоятельно решают проблему. Чаще всего при проведении консультаций используется метод объяснения. Этот метод обладает целым рядом положительных качеств: достоверностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки рассматриваемых явлений и др.

Чтобы стимулировать внимание воспитателей и побуждать их следовать за логикой изложения, в начале консультации полезно сформулировать вопросы. Вопросы, обращенные к педагогам в процессе консультации, помогают им осмысливать свой опыт под углом зрения научных выводов, высказывать свои соображения, догадки, формулировать заключение.

В зависимости от уровня квалификации педагогов старший воспитатель определяет, в какой мере можно привлекать знания из их опыта или ограничиться собственным объяснением.

При обмене опытом между воспитателями, выявлении знаний, анализе конкретных ситуаций может использоваться метод эвристической беседы. В ходе беседы более детально раскрываются отдельные положения прочитанной методической литературы, даются разъяснения по тем

вопросам, которые в большей мере интересуют педагогов, выявляется ошибочность их мнений и недостатки профессионального опыта, выявляется степень понимания и усвоения знаний, осуществляется ориентация на дальнейшее самообразование.

Однако эффективность эвристической беседы будет достигнута при соблюдении определенных условий. Предметом беседы лучше избирать практически значимый, актуальный вопрос, который требует всестороннего рассмотрения. Необходимо, чтобы воспитатели располагали достаточным запасом теоретических знаний и профессиональным опытом. Тот, кто готовит консультацию, должен составить обоснованный план беседы, позволяющий ему четко представить, какие новые знания получают воспитатели и к каким выводам они придут. Организуя эвристическую беседу, целесообразно чередовать высказывания опытных и начинающих воспитателей. Эвристическая беседа, проводимая с целью передачи новых знаний, требует серьезной подготовки и продумывания всего хода занятия.

В ходе консультации используется метод дискуссии.

По форме и содержанию дискуссия близка к методу беседы. Она также предполагает выбор важной темы, требующей всестороннего обсуждения, подготовки вопросов для воспитателей, вводного и заключительного слова. Однако, в отличие от беседы, в дискуссии необходима борьба мнений, постановка спорных вопросов. В ходе дискуссии приходится задавать много других дополнительных вопросов, количество и содержание которых' невозможно предвидеть заранее. Поэтому использование дискуссии как метода требует от старшего воспитателя высокой профессиональной компетентности, педагогического мастерства, большой культуры, такта. Ведущему дискуссию нужно обладать умением быстро ориентироваться в обстановке, улавливать ход мыслей и настроение участников, создавать атмосферу доверия. Участники дискуссии должны обладать знаниями теории и желанием совершенствовать свою деятельность.

В заключительном слове кратко анализируются выступления участников и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду.

В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы.

Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно

предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ.

Руководителем семинара может быть заведующая или старший воспитатель, приглашенные специалисты. К проведению отдельных занятий можно привлекать воспитателей, специалистов, медицинских работников.

Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме.

В ходе проведения занятий семинара-практикума предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, развертывания дискуссий, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге вырабатывать единые позиции в решении проблемы. Важно, чтобы итоги семинаров оформлялись в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем.

Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретного дошкольного учреждения и учитывать новую научную информацию.

Если семинар длительный, то хорошо подготовить памятку участникам семинара, в которой указать тему, место и порядок проведения, перечень вопросов, над которыми необходимо подумать, обязательный перечень литературы, с которой полезно предварительно познакомиться. Важно продумать методы и формы включения всех участников семинара в активное обсуждение темы. Для этого используются и ситуативные задачи, работа с перфокартами, обсуждение двух противоположных точек зрения, работа с нормативными документами, методы игрового моделирования и др. Руководитель семинара должен четко продумать задания по каждой теме занятия и оценку их выполнения. По окончании работы семинара можно оформить выставку работ педагогов.

Открытый показ. У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него

«равняются». «Передовой педагогический опыт - это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания!» (Я.С. Турбовской).

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми; выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует

совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом.

Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых достигнут этот ре- зультат. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении опыта в свою работу.

Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма, разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на обществен- ные запросы, на изменяющуюся ситуацию воспитания. Рожденный в гуще жизни передовой опыт очень инструментален и при соблюдении ряда ус- ловии успешно приживается в новых условиях, он наиболее убедителен, привлекателен для практики, ибо представлен в живой, конкретной форме.

В силу такой особой роли передового опыта ежегодно в рамках методической работы в детских садах проводятся открытые показы, на кото- рых и представляется лучший опыт работы по одному из направлений дошкольной педагогики.

Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей:

* пропаганда опыта;
* обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д.

Формы организации открытого показа могут быть разные. Например, до начала просмотра руководитель может сам рассказать о системе работы воспитателя, предложить вопросы, на которые следует обратить особое внимание. Иногда целесообразно распределить вопросы, одному педагогу - просчитать активность детей, другому - сочетание разных методов и приемов, применяемых педагогом, рациональное использование пособий, оценить, комфортно ли детям.

Такая подготовка к открытому занятию поможет руководителю интересно организовать обсуждение увиденного, выработать единое мнение коллектива. Необходимо помнить, что в обсуждении первое слово предоставляется воспитателю, демонстрирующему свою работу с детьми. По итогам открытого просмотра принимается решение: например, внедрить в свою работу этот опыт, конспекты представить в методический кабинет или продолжить обобщение опыта работы воспитателя с целью представления его на окружные педагогические чтения.

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОУ.

В методическом кабинете дошкольного образовательного учреждения необходимо иметь адреса педагогического опыта.

Деловые игры. В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели. Но все чаще деловая игра используется в методической работе как внешняя эффектная форма. Другими словами: тот, кто проводит ее, не опирается на психолого-педагогические или научно-методические основы, и игра «не идет». Следовательно, дискредитируется сама идея применения деловой игры.

Деловая игра - это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, пу- тем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управлен- ческими играми. Сам термин «игра», на различных языках соответствует понятиям о шутке, смехе, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

Сущность деловых игр в том, что они имеют черты как учения, так и труда. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления.

Подготовить и провести деловую игру - процесс творческий. Поэтому конструирование деловой игры носит на себе отпечаток личности автора. Зачастую, взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

Однако наблюдения позволяют сделать вывод, что часто «не идут» те игры, в которых слабо отработана игровая модель деятельности участников. Существуют теоретически обоснованные методик в конструировании и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать ошибок, способных свести на нет труд. Если деловая игра используется с целью обу- чения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и спецкурсы, практические занятия. Она должна проводиться в конце обуче- ния.

Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы: создание проекта деловой игры; описание последовательности действий; описание организации проведения игры; составление задания для участников; подготовка оборудования.

Круглый стол. Это одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

Литературная или педагогическая газета. В некоторых ДОУ используется интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель: показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми (сочинительство, владение речевыми навы- ками, образность высказываний и т.д.).

Творческие микрогруппы. Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы. Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу

объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы. Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают свои варианты. Важно, чтобы все это реализовалось в практике работы каждого. Члены группы посещают друг у друга занятия, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Если обнаруживается какой-то пробел в понимании знаний или умениях педагога, то идет совместное изучение дополнительной литературы. Совместное творческое освоение Нового идет в 3-4 раза быстрее. Как только составленная цель достигнута – группа распадается. В творческой микрогруппе неформальное общение, главное внимание здесь уделяется поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой в последующем знакомится весь коллектив учреждения.

Работа над единой методической темой. При правильном выборе единой методической темы для всего дошкольного учреждения эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства воспитателей. Если единая тема действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива единомышленников. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему. Эта тема должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов. Должна быть тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими ис- следованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений. Эти требования исключают изоб- ретение уже созданного и позволяют внедрять и развивать все передовое в своем коллективе. Сказанное не исключает и такого подхода, когда коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает необходимые методические разработки. Практика показывает целесообраз- ность определения темы на перспективу, с разбивкой крупной темы по годам. Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования вос- питателей.

Самообразование. Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических

умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения.

В детском саду старший воспитатель должен создать условия для самообразования педагогов.

Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретно- го педагога. Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний. Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои зна- ния? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься са- мообразованием.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения, так организует работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его потребностью. Самообразование - это первая ступень к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный раздел справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог – это перечень книг, имеющихся в библиотеке и расположенных в определенной системе. На каждую книгу заводится специальная карточка, в которую записываются фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место издания. На обратной стороне можно составлять краткую аннотацию или

перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге. В тематические картотеки включаются книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший воспитатель составляет каталоги, рекомендации в помощь за- нимающемуся самообразованием, изучает влияние самообразования на изменения в учебно-воспитательном процессе.

Однако очень важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты). Это добровольное желание педагога. В методическом кабинете фиксируются лишь тема, над которой работает педагог, форма и срок отчета. При этом форма отчета может быть следующей: выступление на педагогическом совете или проведение методической работы с коллегами (консультация, семинарское занятие и т.д.). Это может быть показ работы с детьми, в котором воспитатель использует полученные знания в ходе самообразования. Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

* работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами;
* участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов;
* получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений;
* работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ в районных методических центрах и др.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе - построение нового опыта.

Еще одной формой повышения квалификации являются педагогические тренинги. Они преследуют разные цели – от развития отдельных педагогических способностей воспитателей до формирования их устойчивого педагогического мышления. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогической проблемы; работу с группой коллег по решению поставленной поисковой задачи; проведение деловой игры; создание методических рекомендаций.

Педагогический тренинг позволяет анализировать работу коллег и, что более актуально, осуществлять самоанализ, который дает возможность увидеть положительные и отрицательные моменты в своей педагогической деятельности и скорректировать некоторые личностные качества.

Наиболее сложным в тренинге является его подготовка: следует заранее подумать о необходимом оборудовании, составить программу работы, скомплектовать творческие группы педагогов, чтобы качественно организовать их поисковую деятельность. Довольно часто в работу тренинга

включаются не только воспитатели, но и другие специалисты – психолог, логопеды и педагоги дополнительного образования, что сказывается на результативности педагогического процесса, так как все они действительно становятся коллегами, работающими над решением одной педагогической проблемы, учатся согласовывать свои действия.

Таким образом, грамотная организация методической работы - залог успешного решения проблемы качества профессионального роста педагога, путь повышения его мастерства и компетентности. В современных условиях меняется статус педагога, а соответственно и требования к уровню его профессионализма, поэтому методическая работа - основной путь повышения мастерства педагога, его компетентности, в конечном итоге способ, влияющий на повышение качества образовательной работы с детьми. Главным результатом повышения квалификации педагога следует считать необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, осваивающих новый образовательный стандарт. Повышение квалификации предусматривает оценку сформированности у педагогов самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей, умения самовыражаться и т. п. Методическая и психологическая поддержка педагогов поможет им не только понять и принять новый ФГОС ДО, но и успешно реализовать его в своей профессиональной деятельности.