**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОУ В УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО**

***Осипенко Наталья Сергеевна, заведующий***

*МДОУ № 24 г. Черемхово*

В период реализации Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, одним их важнейших направлений деятельности образовательной организации, является развитие кадрового потенциала.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина).

Создание условий для формирования педагога нового поколения, имеющего современный стиль педагогического мышления- цель методической службы, обеспечивающей сопровождение педагогов на основе личностно- ориентированного и деятельностного подхода.

Реализация этой цели предполагает создание Проекта методического сопровождения в период внедрения и реализации ФГОС ДО, обеспечивающего создание условий для профессионального роста и развития педагога, с учетом его личных предпочтений, способностей и возможностей, доступности научно-педагогической информации каждому педагогу в соответствии с его профессиональными потребностями, обеспечение возможности трансляции передового опыта деятельности педагогов на различных уровнях, эффективная система стимулов, поощрений и гибких механизмов вознаграждения (термин заимствован из теории обучающейся организации). В этом случае понятие "вознаграждение" рассматривается шире, чем оплата труда.

В связи с этим перед методической службой встают задачи: разработать мониторинг, позволяющий отслеживать эффективность методического обеспечения образовательного процесса; способствовать формированию атмосферы творчества и поиска в педагогическом коллективе; создать индивидуальные образовательные планы профессионального развития педагогов; разработать Положение о рейтинге достижений педагогических работников, включающем критерии оценки и механизмы определения достижений педагогических работников образовательной организации, обеспечивающее эффективность системы стимулов, поощрений и гибких механизмов вознаграждения.

Индивидуально ориентированный подход к повышению профессионализма педагогов осуществляется, на основе следующих принципов:

-Принцип "зоны ближайшего развития", обоснованный Л.С. Выготским для обучения детей, вполне может рассматриваться в качестве принципа методического обеспечения педагогической деятельности. В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, ученых, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого педагога сугубо индивидуальна.

-Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий предполагает, что каждый педагог, выбирая свою форму изучения новых педагогических технологий, может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп по изучению педагогической теории и практики.

-Принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов требует создания условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др.

-Принцип непрерывности и преемственности в методическом обеспечении образовательного процесса предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной подготовленности к педагогической деятельности. Необходимо уйти от того, что педагог, повышая квалификацию, как бы начинает все сначала, повторяя пройденное.

Содержание и формы методического обеспечения профессионального роста педагогов должны определяться с учетом названных выше функций и принципов.

Адекватной перечисленным принципам может стать такая комплексная форма организации методического обеспечения, как модерация, завоевавшая себе авторитет в европейских странах. Того, кто организует эту форму, называют модератором. Важнейшая функция модератора - служить посредником между педагогами и содержанием современной, актуальной информации, между экспертом и дилетантами, между людьми различных взглядов и убеждений. Его роль - наводить мосты, устанавливать взаимоотношения.

Модерацию как форму характеризуют следующие признаки:

участники деятельности (группы взрослых слушателей-педагогов и "команды" руководителей-модераторов);

педагогические задачи, которые решаются с помощью этой формы (поиск путей решения проблем в процессе повышения квалификации педагога);

набор актов, ситуаций (оригинальная дидактика модерации);

алгоритм деятельности (ход процесса, фазы каждого из его звеньев на том или ином этапе);

конкретные условия (временные рамки, среда обучения).

Положительный результат при модерации дает лишь такой тип отношений, который предполагает объединение личностей как индивидуальностей. Если утверждение существования другого как личности предполагает признание его права на самоопределение, свободу и, в том числе, на непохожесть другого, на несоответствие интересам другого, то при союзе индивидуальностей их отношения исходно должны включать принцип различности и права на выбор общения, выбор форм самореализации, путей профессионального развития.

Одной из важнейших составляющих модерации является личность руководителя-модератора. Будучи референтом, он сообщает слушателям определенное содержание, заложенное в проект; как консультант он налаживает контакты с группой и внутри группы, учитывая личностные качества каждого, поддерживает необходимую психологическую атмосферу; в качестве руководителя он координирует работу и управляет процессом обучения. Все вышеназванные функции модератора взаимосвязаны, и только в единстве они дают ожидаемый результат.

С помощью модерации делается попытка решить проблемы организации и педагога, используя индивидуальный профессиональный опыт участников процесса. Одной из главных педагогических задач при этом является анализ, осмысление, освоение передового педагогического опыта и его неформальный перенос на уровень образовательной организации.

**Литература.**

1. Жезлова С.А. Модерация как инновационная форма повышения квалификации учителя: Дисс. канд. пед. наук. Ярославль, 2000. - 165 с.
2. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. – 2010.
3. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие.- М.: Центр педагогического образования, 2009, 448 с.
4. Резапкина З.В. Психологический портрет учителя. Преподаватель XXI века. №3. 2005. – С. 29-34.
5. Л. В. Байбородова, М. И. Рожков Модель методического обеспечения профессионального роста педагогов сельской школы/http://vestnik.yspu.org/releases/novosti\_i\_problemy/13\_3/