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.

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.

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.

 Стимулирующая - выражается в активизации, стимулировании деятельности педагогов в целях ее совершенствования, формирования потребности в профессиональном самовоспитании и т.п.

1. 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.