Садыкова Таслима Нурисовна

МБДОУ ДС "Непоседы", г. Муравленко

Музыкальный руководитель

**Профессиональная компетентность педагога как средство управления качеством дошкольного образования**

**Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы, связанные с особенностями управления качеством дошкольного образования. Дана характеристика понятия качества дошкольного образования, средства его достижения – профессиональной компетентности педагога.

**Ключевые слова:** дошкольное образование, качество образования, управление качеством образования, профессиональная компетентность.

В новых социально-экономических условиях актуальной проблемой является повышение качества образования на всех уровнях, в том числе на этапе дошкольного образования. В п. 1.5 Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) отмечается, что государство должно обеспечить возможности для получения качественного дошкольного образования [3].

Качество образования, согласно п. 29 ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», понимается как «комплексная характеристика образовательной деятельности»[4]. Ответственность за качество образования несет образовательная организация.

Под качеством дошкольного образования понимается степень соответствия образовательного процесса в дошкольной образовательной организации целевым установкам, закрепленным в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования и образовательной программе дошкольной образовательной организации (ДОО).

Качество образования является важным вопросом для всех заинтересованных сторон – государства, общества, образовательной организации (управленческого персонала и педагогического коллектива), родителей. При этом каждый субъект образовательного процессе формулирует свои требования к качеству образования. При этом одним из условий управления качеством дошкольного образования выступает профессиональная компетентность педагогов как субъекта образовательного процесса.

Педагог должен осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями нормативных документов, при этом постоянно повышая уровень своей профессиональной подготовки (ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»), при этом дошкольная образовательная организация должна создать для этого условия (п. 3.2.6 ФГОС ДО).

В связи с тем, что проблема формирования компетентных педагогов ДОО определена на законодательном уровнем, возникает необходимость в создании условий для повышения квалификации, формирования высокого уровня компетентности педагогов, их саморазвития и самосовершенствования в целях обеспечения качества дошкольного образования.

В научной литературе рассматриваются различные аспекты проблемы формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО (Л.Н. Атмахова, С.Г. Молчанов, М.М. Поташник, Н.Б. Пикатова, Е.П. Тонконогая, П.И. Третьяков, Л.Ю. Шемятихина и другие).

Л.Н. Атмахова считает, что профессиональная компетентность педагога ДОО – это потенциальные возможности, знания и умения, опыт, ценности личности, которые позволяют эффективно решать профессиональные задачи с учетом всех требований и характеристик [1].

С.Г. Молчанов считает, что профессиональная компетентность педагога есть комплекс образовательных, профессиональных и личностных компетенций, социально-профессионального статуса и уровня профессиональной квалификации педагога, профессионально-важных качеств и педагогических способностей, которые в совокупности позволяют эффективно решать задачи профессиональной деятельности [2].

Педагогические условия, при которых возможно успешное управление профессиональной компетентностью педагогов ДОО, включают в себя: формирование активности и внутренней мотивации педагогов и организацияразных форм методической работы как средства формирования профессиональной компетентности педагогов.

Мотивация является важным условием формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО. Формирование мотивации педагогов – это одна из важнейших функций в структуре организаторской деятельности руководителя ДОО. Функция мотивации руководителя – это создание таких стимулов для работников образовательной организации, чтобы они были заинтересованы в повышении качества образовательного процесса.

Существуют различные способы мотивации. К материальным способам мотивации относятся премии, ценные подарки, организация досуга работников, предоставление возможности вести платные дополнительные образовательные услуги, назначение на руководящую должность (например, председателем методического объединения) и т.п. Руководству также важно использовать и нематериальные способы мотивации. Интеллектуально-творческие способы мотивации ориентированы на создание условий для профессионального роста педагогов, в том числе карьерного.

Для повышения профессиональной компетентности педагогов в ДОО должна быть создана эффективная система методической работы. К наиболее эффективным формам методической работы, по мнению К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Л.М. Денякиной, Е.В. Коротаевой, Т.П. Колодяжной, Е.П. Милашевич, Л.В. Поздняк относятся локальные, интраактивные и интерактивные.

К локальным формам методической работы относятся формы, которые организуются в ДОО. К ним относятся традиционные, устоявшиеся формы методической работы, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов. Это различные семинары, консультации, творческие отчеты, методические совещания, проектная деятельность и другие.

Интраактивные формы методической работы могут быть организованы между дошкольными образовательными организациями. К данным формам методической работы можно отнести проблемные семинары, организацию методического кабинета, службы или центра, проведение деловых игр, конкурсов профессионального мастерства, методических объединений педагогов, занимающихся разработкой определенных проблем дошкольного образования.

Наиболее эффективными в современных условиях являются интерактивные формы методической работы. Это различные дискуссии, практикумы, разнообразные формы взаимообучения и взаимоконтроля педагогов, обмен педагогическим опытом, проектная деятельность, организация конференций и фестивалей, конкурсов, дистанционное обучение и другие.

Таким образом, профессиональная компетентность педагога на современной этапе выступает как средство управления качеством дошкольного образования. К условиям успешного управления профессиональной компетентностью педагогов ДОО относятся формирование активности и внутренней мотивации педагогов и организация разных форм методической работы как средства формирования профессиональной компетентности педагогов.

**Список литературы**

1. Атмахова Л.Н. Организация деятельности методическойслужбы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. Екатеринбург, 2006. 24 с.

2. Молчанов С.Г. Профессионально-педагогическая компетентность – объект описания, формирования и оценивания // Инновационное развитие профессионального образования. 2014. № 2. С. 14–17.

3. Молчанов С.Г. Основания для построения теории профессионально-педагогической компетентности // Социум и власть. 2018. № 1 (69). С. 113-126.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // Дошкольное воспитание. 2014. № 2. С. 4–18.

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации: от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ. М., 2018. 787 с.