

ПУТИ И СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ДОО

Липкина Н.Г.¹, Мухиденова Ж.А.², Амирхамзина Р.Г.³

¹Липкина Нина Григорьевна - кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра педагогики,

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь;

²Мухиденова Жулдыз Амантаевна - методист категории педагог-исследователь,

Государственное коммунальное казенное предприятие

Ясли-сад № 33 «Алтын дән»;

³Амирхамзина Райгул Гильмановна – руководитель отдела,

отдел первой категории методического Центра,

Государственное коммунальное казенное предприятие

Центр модернизации образования,

акимат города Нур-Султан,

г. Нур-Султан, Республика Казахстан

Аннотация: в статье рассматриваются основные аспекты формирования модели управления методической работой в ДОО. Актуальность данной темы объясняется тем, что правильно сформированная модель управления методической работой в ДОО в современных условиях позволит повысить эффективность методической деятельности.

Ключевые слова: дошкольное образовательное учреждение, методическая работа, модель управления.

УДК 37.08

Сегодня к системе дошкольного образования предъявляются высокие требования, поскольку оно является фундаментом, основой будущего общекультурного и профессионального уровня человека, конкурентно способной личности, готовой к постоянно меняющимся экономическим и социальным условиям. Это требует постоянного профессионального развития педагогических кадров ДОО, повышения их квалификации, приведения уровня осуществления профессиональной деятельности в соответствие с современными требованиями.

Государственные и частные инвестиции в реформирование образовательных учреждений привели к стремительному росту количества дошкольных организаций. Поменялся и подход к воспитанию подрастающего поколения. Произошло осознание того, что детство — это не просто подготовка к школьной жизни, а важный этап становления человека. Новый взгляд на систему дошкольного образования соответствует потребностям ребенка и его возрастным интересам. Обучение происходит в процессе игры с постепенным усложнением задач. Это сохраняет интерес детей к получению новых знаний. Современный Государственный стандарт и Типовая учебная программа дошкольного воспитания и обучения Республики Казахстан основаны на идее перерастания игры из развлечения в обучение и творчество. В игре же формируются и модели человеческих отношений, происходит психологическая подготовка ребенка к школе.

По признанию специалистов всего мира дошкольное детство является периодом наиболее стремительного физического и психического развития ребенка, первоначального формирования качеств личности, необходимых в течение всей последующей жизни. В результате этого развития дети полноценно проживают свой дошкольный возраст и затем переходят на следующую ступень развития, уже обладая мотивацией, направленной на образовательный процесс в школе.

К основным проблемам современного дошкольного образования следует отнести следующие:

- формирование условий для наиболее эффективного процесса социализации дошкольников на всех ступенях индивидуального развития, которые определены в рамках ГОСО ДВО;
- поиск технологий оценки уровня личностного развития каждого ребенка;
- определение спектра основных проблем, связанных с преемственностью, которая возникает между дошкольным и начальным образовательными ступенями обучения [3].

В связи с этим сегодня результативность деятельности педагога дошкольной организации образования определяется по следующим критериям:

- создание воспитательной среды, которая является педагогически целесообразной;
- соблюдение прав и обязанностей дошкольника, которыми он наделен в обществе;
- соответствие содержания деятельности педагогов дошкольного учреждения государственному заказу;
- соответствие результатов обучения ожиданиям субъектов обучения, в роли которых выступают дошкольники, их законные представители и непосредственно воспитатели.

В связи со сказанным выше появляется необходимость формирования модели управления методической деятельностью, которая отвечает всем требованиям и стандартам ГОСО ДВО, а также целям и задачам современного дошкольного образовательного процесса.

Служба, осуществляющая методическую работу, представляет собой связующий элемент, который располагается между деятельностью педагогов ДОО, системой национального образовательного сектора, психологией, педагогикой и передовым опытом, полученным в ходе реализации основных идей этих наук. Данная служба оказывает поддержку формированию и развитию профессионального мастерства педагогов, а также реализации их творческого потенциала на профессиональном уровне с опорой на гуманность и грамотную организацию педагогического процесса в соответствии с Законом РК «Об образовании».

Методическая служба любой дошкольной организации должна осуществлять деятельность с целью повышения уровня профессионализма педагогов, что даст возможность осуществлять процесс образования в соответствии с требованиями и задачами ГОСО ДВО. В образовательном стандарте отмечены все основные компетенции, которые нужны для того, чтобы деятельность педагогических работников полностью отвечала запросам общества. Именно опираясь на отмеченные в стандарте компетенции нужно формировать систему эффективной подготовки педагогических кадров.

Основная цель методической деятельности заключается в повышении уровня и результативности процесса обучения и воспитания путем создания условий для профессионального роста педагогов, а также для раскрытия их потенциала как специалистов. Методическая служба нацелена на совершенствование содержания образовательного сектора, увеличение степени профессионализма педагогических работников, а также оказание им необходимой помощи в рамках действия государственного образовательного стандарта.

На современном этапе развития образования методическая служба решает следующие задачи:

- формировать общее пространство информационной составляющей и осуществлять управление потоками информационных данных и документации, делать акцент на накопление опыта и достижений в практике образовательного процесса;
- организовать единый доступ к наиболее эффективным информационным материалам, которые имеют отношение к современным методам и способам осуществления образования, а также к технологиям его диагностики;
- организовать деятельность, которая направлена на формирование базы правового характера, осуществляющей эффективное функционирование и своевременное развитие учреждения, которое занимается образовательной деятельностью;
- оказать существенную поддержку в формировании методического, научного и программного обеспечения воспитательного и образовательного процессов, а также основных условий осуществления процесса внедрения опыта, инновационных технологий и иных форм деятельности творческого типа;
- организовать проведение диагностики и аттестации для исследования процесса развития и полученных результатов, повышения степени мотивации педагогического творчества, реализовывать контроль за осуществлением программ образовательного характера и степенью присвоения обучающимися новой информации;
- осуществлять управление процессом повышения уровня квалификации и постоянного обучения педагогов, оказывать поддержку в осуществлении наиболее эффективной педагогической деятельности [4].

Для наиболее высокого уровня результативности модели управления методической службы важно брать во внимание ряд условий, к которым относятся следующие:

- реализация взаимосвязи и интеграции основных элементов методической деятельности, видов и способов;
- периодичность и системность в осуществлении методической деятельности;
- интеграция теории и практики;
- проведение исследования результативности деятельности педагогов в соответствии с достигнутыми результатами;
- регулярное обеспечение педагогов информационными источниками учебного, научного, педагогического и методического характера.

В основе системы управления методической деятельностью лежат три основные плоскости:

1. Методическая работа определенного педагогического работника;
2. Методическая работа коллектива педагогов;
3. Методическая работа, которая направлена на создание единого комплекса регулярного образовательного процесса [2].

В настоящее время существует довольно эффективная модель управления методической работой, в структуре которой находятся следующие три «пространства деятельности»:

- пространство формирования способов и методов;
- пространство распространения и внедрения методов и способов;
- пространство использования методик.

Помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана эффективно организованная методическая работа. Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний проводится через разнообразные формы методической работы. Организованная таким образом работа по повышению профессионального мастерства педагогов позволяет контролировать уровень реализации плана, его сочетание с задачами ДОО и индивидуальной темой самообразования, этапы проработки психолого-педагогической литературы, практические выводы, возникшие трудности, планирование работы на будущее.

Особое место в методической работе отводится повышению профессионального мастерства и педагогической поддержке начинающих педагогов. С этой целью в ДОО функционирует «Школа молодого педагога». Используя новые формы и методы работы с молодыми педагогами, методисты повышают их заинтересованность в работе и творческой самоотдаче, помогают найти нестандартные решения многих проблем, возникающих в практике планирования и осуществления работы дошкольных организаций образования. В современных условиях можно выстроить эффективную систему методической помощи педагогу только со знанием конкретных особенностей каждого педагога. Главное - научить педагогический коллектив думать сообща над улучшением путей и средств воспитания. Педагог должен иметь педагогическую свободу, самостоятельность выбора наиболее эффективного в сложившейся ситуации варианта действия, обладать нравственными качествами доброты и отзывчивости, широтой и искренностью, порядочностью, с уважением относиться к окружающим.

А методической службе необходимо обеспечивать обратную связь, обмен мнениями, анализировать конкретные ситуации, принимать необходимые решения.

Не каждый педагог может подняться до вершины новаторства. Но любовь к своей профессии, детям, хорошие профессиональные знания, развитые педагогические способности и педагогическая техника, постоянная работа над своим развитием – необходимое условие для достижения педагогом профессионального мастерства.

В ходе управления методической работой все отмеченные пространства безусловно собраны в единый комплекс. Они представляют общую систему, состоящую из конкретных частей, каждый этап которой обладает собственным конечным продуктом.

В модель управления методической работой могут входить такие направления как:

- методическое сопровождение;
- методическое обеспечение.

На схеме 1 приведены основные направления методической деятельности.

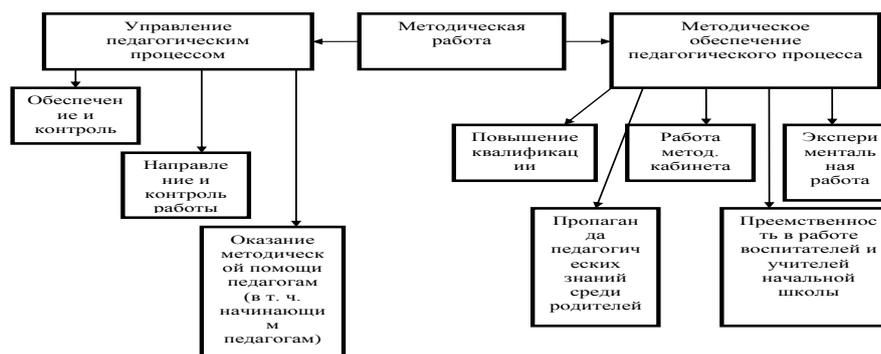


Рис. 1. Схема. Направления методической работы

Современная модель управления методической работой ДОО дает возможность наиболее эффективно распределять все функции педагогических сотрудников, наиболее результативно применять их способности, предотвращать возникновение возможных конфликтных ситуаций, а также повышать степень мотивации к выполнению собственных обязанностей [3].

Методический совет представляет собой группу педагогических сотрудников, которая формируется для поиска решения задач исследовательского характера. Именно методический совет осуществляет руководство и управляет всей методической работой.

Постоянная творческая группа - группа педагогов, сформированная на добровольной основе, которая заинтересована во взаимном развитии и разработке материалов по конкретной теме с целью нахождения наиболее эффективных путей изучения данной темы для работы с дошкольниками. Как правило руководитель такой группы - воспитатель высшей квалификационной категории или педагог-мастер.

Временные микрогруппы исследовательского направления представляют собой профессиональные группы, в состав которых входят воспитатели. Основная цель таких групп - решение творческих проблем краткосрочного характера.

Кроме того, в структуру модели управления методической работой можно отнести аттестационную комиссию ДОО и комиссию из психологов, медиков и педагогов.

Управление методической работой, и, как следствие, помощь педагогу будет наиболее эффективной при подходе дифференцированного типа. Данный подход может быть обеспечен с помощью проведения педагогической диагностики. Для этого применяют специальные диагностические карты педагогического мастерства, в которых рассматривается уровень подготовки специалиста, его навыки и результаты работы, кроме того, оценке подвергаются индивидуальные качества и стаж работы.

Сейчас мы находимся в той ситуации, которая характеризуется как период модернизма, период реконструкции и подготовки к очередному шагу на пути нового. В связи с пандемией, которая застала весь мир врасплох, образование оказалось перед новыми вызовами времени. В сложившейся ситуации люди разных стран столкнулись с радикальными переменами в своей жизни. Коснулось это и педагогов. Педагогам многих стран пришлось из традиционного формата обучения перейти на дистанционное. Детей нужно было обучать в новом формате, а самим педагогам поработать над повышением своего педагогического мастерства, усилить медиа подготовку и использовать свои цифровые компетенции в полном объеме.

Система образования перешла на дистанционный формат работы. А педагогов нужно было перестроить на новый режим работы. И здесь, в таких условиях, жизненно важным представляется создание благоприятных условий для актуализации, развития и реализации сущностных потенций каждого человека как личности и профессионала. В таких условиях чрезвычайно важная роль придается системе дошкольного образования, которая и сама в настоящее время проживает период модернизации.

Стратегической линией в этом плане явилась ценностно-смысловая переориентация знаниевой моно модели подготовки кадров на способностную, полифункциональную модель, в основу которой положен принцип развития профессионализма каждого педагога. Полифункциональная модель базируется на дифференцированном подходе к образованию, предполагающем обеспечение условий для удовлетворения профессиональных познавательных интересов и потребностей педагогов в процессе повышения их квалификации на всех этапах системы их непрерывного образования: курсовой подготовки, методической работы и самообразования [6].

Активный метод в обучении педагогов с нашей точки зрения дает максимально возможные результаты. В ходе изучения проблемы определен фактор эффективности активного обучения.

Исходя из этого мы разработали модель управления методической работой в ДОО.

Модель управления методической работой в ДОО

Полифункциональное деление педагогов. Полифункциональная модель базируется на дифференцированном подходе к образованию, предполагающем обеспечение условий для удовлетворения профессиональных познавательных интересов и потребностей педагогов в процессе повышения их квалификации на всех этапах системы их непрерывного образования: курсовой подготовки, методической работы и самообразования. В основе для дифференциации положены типы педагогов, различающихся по мотивации педагогической деятельности. Это натолкнуло на идею организации методической работы по блокам с учетом типа педагогов, различающихся по мотивации педагогической деятельности, уровню профессионализма, стажу работы, результативности профессиональной деятельности [5].

Блоки

(определенные по типам педагогов)

Педагог - имеет педагогическое образование, но отсутствует педагогический стаж;

Педагог-модератор - имеет педагогический стаж не менее двух лет, использует в работе инновационные формы, методы и средства обучения,

обобщает опыт на уровне организации образования, имеет участников конкурсов на уровне организации;

Педагог-эксперт - имеет педагогический стаж не менее трех лет, владеет навыками анализа организованной учебной деятельности, учебно-воспитательного процесса, конструктивно определяет приоритеты профессионального развития: собственного и коллег на уровне организации, обобщает опыт и имеет участников конкурсов на уровне города;

Педагог-исследователь - владеет навыками исследования, развивает свои исследовательские умения, осуществляет наставничество и конструктивно определяет стратегии развития в педагогическом сообществе на уровне города, обобщает опыт и имеет участников конкурсов на уровне столицы, республики; лица, принимавшие участие в республиканской экспертизе учебников, учебно-методических комплексов и учебно-методических пособий;

Педагог-мастер - имеет педагогический стаж не менее пяти лет, имеет авторскую программу, получившую одобрение на Республиканском учебно-методическом совете, или является автором (соавтором) изданных учебников, учебно-методических пособий, включенных в перечень учебников, учебно-методических комплексов и учебно-методических пособий, утвержденных уполномоченным

органом, обеспечивает развитие навыков научного проектирования, осуществляет наставничество и планирует развитие сети профессионального сообщества на уровне города, является участником республиканских и международных конкурсов и олимпиад или подготовил участников республиканских и международных конкурсов.

Реализация деятельности: решение задачи в соответствии со своим опытом, знаниями, умениями, основанными на принадлежности к тому или иному типу.

Анализ деятельности: наблюдение, рефлексия, изучение уровня соответствия цели, выбранных средств и методов результату деятельности.

Погружение в теорию: получение новых знаний и умений, явившихся результатом рефлексии, поиск ответов на вопросы, возникших в процессе анализа осуществления деятельности.

Реализация опыта на новом уровне - проверка новых знаний и самостоятельное применение их на практике.

Критерии результативности – полное соответствие критериям блока кроме того владеет компетенциями предыдущих блоков, сформированная мотивация перехода по блокам.

Результат – результативная методическая деятельность ДОО.

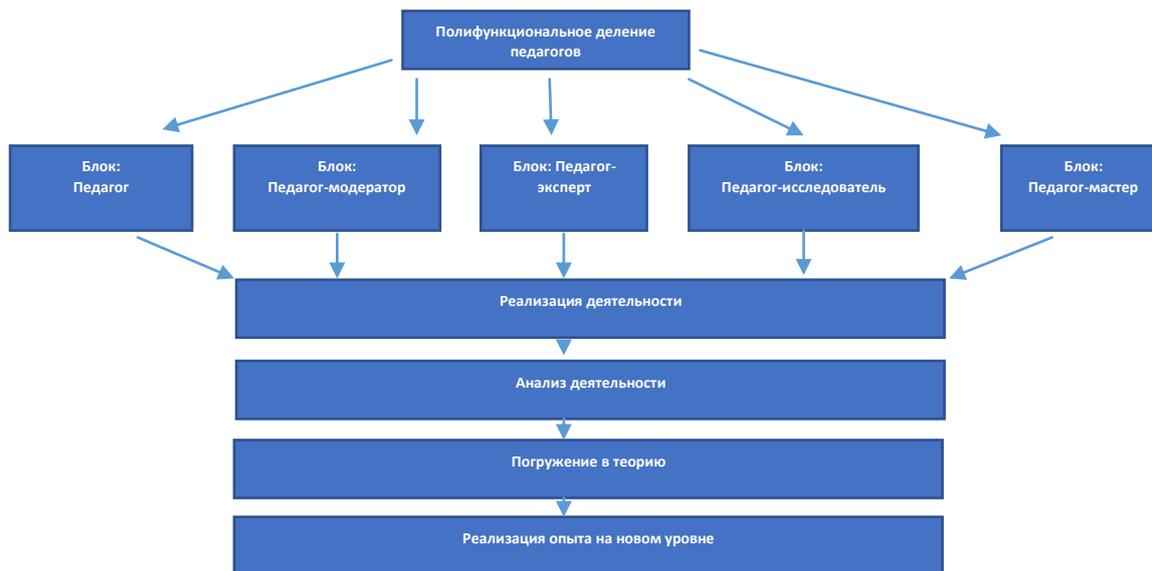


Рис. 2. Модель управления методической работой (Блоки, определенные по типам педагогов)

Предложенная модель основывается на индивидуальных особенностях каждого педагога, учитывает интересы и уровень профессионализма конкретных педагогов в соответствии с их типом. Достоинство данной модели в том, что педагогам предоставляется возможность осмыслить все на личном опыте, внести изменения в процессе повышения своего методического мастерства под руководством методиста и использовать это на практике.

Таким образом, модель управления методической работой позволяет обеспечивать рост педагогического мастерства и развитие творческого потенциала каждого педагога, осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности.

Представленная модель достаточно удобна в работе, позволяет выстраивать процесс обучения исходя из его же опыта, что, в свою очередь, позволит сделать это обучение эффективным: через опыт, наблюдение и рефлексия, с помощью абстрактной концептуализации или с помощью активного экспериментирования, отдавая одному из них предпочтение перед остальными.

Список литературы

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании»
2. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №604 «Об утверждении государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения» (изменениями и дополнениями от 5 мая 2020 года № 182).
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». М.: Омега — Л., 2014. 134 с.
4. Кузнецова С.В. Инновационный поиск. Обновление системы методической работы в ДОО / С.В. Кузнецова. М.: Сфера, 2017. 258 с.

5. *Микляева Н.В.* Инновации в методической работе дошкольных учреждений / Н.В. Микляева. М.: АРКТИ, 2010. 630 с.
6. *Шмони́на Л.В.* Инновационные технологии в методической работе ДОУ. Планирование, формы работы / Л.В. Шмони́на. М.: Учитель, 2014. 162 с.
7. *Никишина И.В.* Мастер-класс для руководителей школы: управление методической работой / И.В. Никишина. М.: Изд-во «Глобус», 2010. 367 с.
8. *Гречи́хо Е.В.* Дифференцированный подход к организации методической работы как средство формирования профессиональной компетентности педагога / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.academy.edu.by/> (дата обращения:27.09.2021).
9. *Абрамовских Т.А.* Опыт внутриорганизационного повышения квалификации по применению активных методов обучения взрослых // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2016. №1 (26). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-vnutriorganizatsionnogo-povysheniya-kvalifikatsii-po-primeneniyu-aktivnyh-metodov-obucheniya-vzroslyh/> (дата обращения:27.09.2021).