

Лариса Илларионовна Кобышева

к.п.н., доцент ТГПИ

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как прежде всего способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Анализ психолого-педагогической литературы, научных исследований позволяет выделить разные подходы к определению методической деятельности. Выделяют следующие типы: исследовательский — обеспечивает инновационные процессы, экспериментальный — обеспечивает переход из режима развития в режим функционирования, коррекционный тип обеспечивает функционирование³.

Любое образовательное учреждение существует в одном из двух режимов: функционирования или развития. Следовательно, в дошкольном учреждении, находящимся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случае его отклонения от технологии,

методику реализации программы воспитания и обучения дошкольников. Если же коллектив переходит на работу в инновационном режиме нового содержания обучения или реализация новых технологий, то это предполагает создание новой модели методической работы, обеспечивающей переход ДООУ из режима функционирования в режим развития. Во всех случаях задача методической службы — создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Методическая работа может в значительной мере удовлетворить запросы педагогов при условии её индивидуализации и дифференциации. Организация методической работы на дифференцированной основе обусловлена рядом объективных и субъективных предпосылок, прежде всего необходимостью учета жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма педагога в работе по совершенствованию научно-методической подготовки. Все это является объектом управления и руководства для методиста, как организатора учебно-воспитательной работы⁷.

Содержание работы методиста в соответствии с функциями управления можно представить следующим образом:

1. Информационно-аналитическая функция.

Формирует банк данных о профессиональных качествах педагогов, выполнении программ, педагогическом опыте, новых исследованиях в педагогике, психологии, дидактике.

2. Мотивационно-целевая функция.

Определяет совместно с педагогами цели и задачи научно-методической работы коллектива, самообразования педагогов, формы и методы учебно-воспитательной работы в детском саду. Систематизирует и пропагандирует передовой опыт, современные научные разработки.

3. Планово-прогностическая функция.

Прогнозирует развитие научно-педагогической работы коллектива, на основе диагностики определяет зоны ближайшего развития педагогов. Составляет программу развития ДООУ, образовательную программу, годовой план, планирует методическую работу

4. Организационно-исполнительская функция.

Обеспечивает выполнение годового плана. Оказывает методическую помощь педагогам. Организует взаимопосещения, открытые

занятия, конкурсы, дни открытых дверей. Проводит диагностику детей, анкетирование педагогов, родителей, аттестацию педагогов. Осуществляет взаимодействие со школой, другими учреждениями.

5. Контрольно-диагностическая функция.

Осуществляется совместно с руководителем внутрисадовский контроль (оперативный, тематический, итоговый); оценивает качество учебно-воспитательного процесса, предметно-развивающей среды.

6. Регулятивно-корректирующая функция.

Обеспечивает оперативную помощь педагогам в организации учебно-воспитательного процесса, повышения квалификации, экспериментально-поисковой работе.

Постоянная связь содержания методической работы с ходом и результатами деятельности педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями науки¹.

Однако на сегодня существует проблема низкой эффективности управленческих действий по повышению профессионального мастерства педагогов дошкольных учреждений. И объясняется это бессистемностью методических мероприятий, отсутствием обоснованного планирования, ограниченностью используемых форм. Требования к личностным и профессиональным качествам воспитателя постоянно повышается, что привело к необходимости совершенствовать и изменять критерии оценки деятельности воспитателя. Деятельность воспитателя характеризуют следующие профессионально значимые качества:

- социально-психологическая культура;
- высокий уровень общечеловеческой культуры, обеспечивающий творчество и новаторство в педагогической деятельности;
- педагогическая культура;
- специальные знания, позволяющие воспитателю создать свой стиль воспитания³.

Исходя из этого положения, методическая работа в дошкольном учреждении должна осуществляться в следующих направлениях:

- 1) повышение социально-психологической культуры воспитателя;
- 2) совершенствование педагогической культуры;

- 3) овладение мировой, национальной, речевой и бытовой культуры;
- 4) развитие специальных умений и навыков воспитания⁵.

Выстроить систему методической работы, как показывают исследования К.Ю. Белой, Л.В. Поздняк, И.Л. Паршуковой, можно только на основе анализа результатов учебно-воспитательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплочённости педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей, запросов воспитателей. Для руководителя всегда актуален поиск и выбор оптимального варианта планирования и организации методической работы. При этом необходимо учитывать разносторонний характер её содержания и разнообразия форм подготовки кадров.

Можно сделать вывод, что под методической работой в современном дошкольном учреждении нужно понимать целостную, основанную на достижениях науки и передового опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, а тем самым повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса.

ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Повышение мастерства педагогов, пополнение теоретических и практических знаний осуществляются в дошкольном учреждении через разнообразные формы работы.

Формы организации методической работы в образовательном учреждении динамичны. Они изменяются, обновляются в зависимости от многих факторов, основные из которых:

- 1) государственная политика в сфере образования, законодательные акты, документы;
- 2) уровень педагогической культуры педагогов, их методическая грамотность, выявленная в процессе диагностических изменений личностных и профессионально-деятельностных показателей;
- 3) морально-психологический климат в коллективе, материально-технические возможности организации методической работы;
- 4) изучение педагогического опыта, инновационная открытость и активность педагогов, уровень профессиональной готовности руководителей к осуществлению методической работы;
- 5) конкурентная ситуация в коллективе, в отношениях между педагогами, педагогом и воспитателем, педагогом и руководителем, педагогом и родителями воспитанника⁹.

В организации методической работы выделяют групповые и индивидуальные формы. К групповым можно отнести: педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, методические выставки, взаимопосещения, творческие микрогруппы, школы педагогов, брифинги, дискуссии, и т.д. Индивидуальные формы — это самообразование, консультации, собеседования, стажировки, наставничество и т. д.⁵.

И в первой, и во второй группах форм методической работы встречается одна и та же форма — консультации. Общим при проведении групповых и индивидуальных консультаций (как и консультации для родителей) является то, что они проводятся главным образом для тех, кто в них нуждается. Цель консультации — научить применять теоретические знания на практике, вскрывать имеющиеся недостатки, помогать их устранению.

Консультации в практике дошкольного учреждения являются самой известной и распространённой формой методической работы.

Систематическое проведение консультаций на базе дошкольного учреждения помогает педагогам постоянно совершенствовать свои знания, расширять и углублять их, способствуют преодолению затруднений.

Планирует консультации методист. Их содержание зависит:

- от годовых задач, стоящих перед учреждениями;
- от интересов педагогов;
- от трудностей, которые испытывают педагоги в работе².

Методист не только планирует, но и часто сам проводит консультации. Он знакомит педагогов с последними достижениями науки, с различными инновационными материалами, литературой, знакомит с новыми методами и приемами работы. Также к проведению консультаций методист подключает опытных и компетентных педагогов, обладающих определенным запасом знаний, умений, способных поделиться своим опытом работы с коллегами.

Плановые консультации фиксируются в годовом плане и проводятся чётко по плану, они, как правило, длительные по времени. На групповой плановой консультации, которая ставит своей целью познакомить воспитателей с какими-то новейшими достижениями, как правило, рассматривается один вопрос. Если цель консультации — уточнение, закрепление знаний педагогов, то можно рассмотреть и несколько вопросов. После проведения консультаций важно

для методиста проконтролировать, как усвоили содержание воспитатели и применили знания.

Наблюдая и анализируя работу педагогического коллектива, опираясь на данные карт педагогического мастерства, методист, заведующая могут заранее внести тему консультации в годовой план учреждения (как правило, это групповые консультации). Темы определяются в зависимости от того, какие затруднения испытывают воспитатели в своей работе. Групповые консультации требуют тщательной подготовки, продумывания, отбора необходимого материала. В данном случае старший воспитатель намечает вопросы, продумывает конкретные советы и рекомендации воспитателям, подбирая методическую литературу, составляет заключение по обсуждаемому вопросу с использованием убедительных примеров. Поэтому их не рекомендуется проводить часто. Количество их определяется составом воспитателей, состоянием воспитательно-образовательной работы, по мере необходимости в плане вносятся изменения.

Индивидуальные консультации не планируются. Они осуществляются по мере необходимости. Эта форма методической работы является наиболее трудной, так как нельзя предугадать, с какими трудностями и вопросами может обратиться воспитатель. Индивидуальные консультации широко применяются в работе с начинающими воспитателями, или испытывающими затруднения в решении ряда проблем. Руководителю, утверждает она, важно хорошо знать сильные и слабые стороны, затруднения, личностные качества педагога, а также уметь анализировать ход и результаты деятельности воспитателя, формировать на основе знаний конкретные рекомендации и советы. Эта форма помощи может носить кратковременный характер, но лучше перспективный.

Любая консультация требует подготовки и профессиональной компетентности. Значение слова «компетентность» в словарях раскрывается как область вопросов, в которых как личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопрос благодаря наличию определенных знаний, навыков.

В современных условиях проведение консультаций требует от методиста умений придерживаться лично-индивидуального подхода к каждому педагогу. Одному достаточно порекомендовать литературу, а с другим необходимо вместе придумать и спланировать занятие. Для опытного педагога консультация может носить

вербальный характер, для молодого специалиста просто речевого общения, объяснения бывает недостаточно и требуется показ работы на практике.

При проведении консультаций наиболее эффективен дифференцированный подход. Например, можно разделить воспитателей на небольшие группы: опытные, молодые специалисты, с высшим или средним специальным образованием и без специального образования, интересующихся одной проблемой или испытывающие затруднения в одной и той же области. Деление может быть различно в зависимости от сложившейся ситуации, от задач решаемых методистом. Но необходимо помнить, что для каждой группы будут свои формы и методы преподнесения материала.

Местом проведения консультации может быть и методический кабинет, в котором созданы условия для работы педагогов, и групповая комната, помещения, где ведётся работа по определенному направлению (экология, ИЗО, театрализованная деятельность и т. д.). Если консультация проводится для большого количества педагогов можно использовать музыкальный зал.

Методист должен помнить о том, что при использовании дополнительных помещений (зал, группа, помещения кружков) он должен позаботиться о создании удобства и организации места для каждого педагога, принести необходимую литературу, пособия и т.д.

Ещё очень важная задача стоит перед организатором консультаций. Чтобы консультация всегда способствовала повышению квалификации педагогов, очень важно сформировать у педагогов потребность и заинтересованность в проведении консультаций.

Из вышесказанного следует, что консультирование в системе повышения квалификации педагогов дошкольного учреждения является самой распространённой формой, и этому есть свои причины².

Консультирование:

- 1) даёт возможность слушателям получить научную информацию чётко, доходчиво;
- 2) является наиболее оперативной формой взаимодействия с педагогом;
- 3) ориентируется на дифференцированный подход к личности педагога;
- 4) затрагивает вопросы актуальные для конкретного человека;

- 5) в групповых формах даёт возможность педагогу почувствовать себя психологически комфортно;
- 6) активизирует и развивает поисковую деятельность педагога (деловые игры, брифинг, дискуссии, проигрывание и решение педагогических ситуаций, кроссвордов);
- 7) помогает усвоить технологию проведения занятий и воспитательных мероприятий (консультации, организованные через педагогические ситуации, задания)⁵.

Конечный результат любого методического мероприятия, в том числе и консультирования, будет высок и отдача эффективна, если при подготовке и проведении использовались разнообразные методы включения каждого педагога в активную работу. Они создают условия мышления обучаемого, повышают степень мотивации, эмоциональности и творчества, способствуют установлению сотрудничества, содействуют приобретению опыта.

МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ КОНСУЛЬТАЦИЙ

Изменения государственной политики в сфере образования — смена приоритетов, обращение к личности педагога, к его творчеству, активному началу — внесли свои коррективы в условия работы воспитателя, в частности в методику проведения консультаций.

Сегодня используются различные методы проведения консультаций. Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь её решения. При использовании поискового метода воспитатели активно принимают участие в выдвижении гипотез, составлении плана действий, поиске путей решения проблемы. Чаще всего при проведении консультаций используется метод объяснения. Он 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, обращение к педагогам: они помогают осмыслить свой опыт, высказывать свои соображения, сформулировать выводы⁸.

В зависимости от уровня квалификации педагогов методист определяет, в какой мере можно привлекать их к участию или ограничиваться собственным объяснением.

При обмене опытом между воспитателями целесообразен метод эвристической беседы. В ходе беседы более детально раскрываются отдельные положения изученной методической литературы, даются разъяснения по темам вопросам, которые в большей мере интересуют педагогов, выявляются ошибки в суждениях, степень понимания и усвоения новой информации³.

Однако эффективность эвристической беседы будет достигнута при соблюдении определенных условий. Предметом беседы лучше избрать 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 чётко представить, какие знания получают воспитатели и к каким выводам придут. Организуя эвристическую беседу, целесообразно чередовать высказывания опытных и начинающих воспитателей. Эвристическая беседа, проводимая с целью передачи знаний, требует серьёзной подготовки.

В ходе консультаций используется метод дискуссий.

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. Но в отличие от беседы, в дискуссии необходимы 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 ведущего высокой профессиональной компетентности, педагогического мастерства, большой культуры, такта. Ведущему дискуссии нужно обладать умением быстро ориентироваться в обстановке, улавливать ход мыслей и настроения участников, создавать атмосферу доверия. Участники дискуссии должны обладать знаниями теории и желанием совершенствовать свою деятельность. В заключительном слове кратко анализируется выступление участников и разъясняются принципиальные вопросы.

Ещё одним вариантом проведения консультации может быть деловая игра. Она приближает аудиторию к реальным условиям профессиональной деятельности, наглядно показывает поведенческие или тактические ошибки, совершаемые в той или иной ситуации, вырабатывает наилучшие подходы к решению различных педагогических и организационных проблем.

Для проведения деловой игры требуется серьёзная подготовка, необходимо предусмотреть определённые условия: отражение в содержании игры обучающего материала; выделение игровых целей и задач; соблюдение выработанных правил; активность и самостоятельность участников игры.

Учитывая педагогические принципы последовательности и доступности, лучше начинать с простых эпизодов, постепенно усложняя задание.

Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы:

- 1) создание проекта деловой игры;
- 2) описание последовательности действий;
- 3) описание организации проведения игры;
- 4) составление заданий для участников;
- 5) подготовка оборудования.

Изучение проблем воспитательно-образовательной работы через деловую игру помогает как начинающему, так и опытному воспитателю усвоить технологию проведения занятий и воспитательных мероприятий. В рамках данной формы работы можно доверить проведение определённого практического занятия кому-либо из слушателей.

Следующей формой консультирования является психологическая консультация. Суть технологического процесса: специально организованный процесс общения, посредством которого у обратившегося за помощью могут быть актуализированы дополнительные психологические силы и способности для преодоления возникших проблем и трудностей. Психологическое консультирование предполагает обсуждение проблем, с которыми сталкивается педагог в процессе воспитания и обучения ребёнка. Ведётся поиск решений обозначенных вопросов с опорой на теоретические знания и практический опыт³.

Правильная организация консультаций требует от методиста не только знаний и умений, но прежде всего быть хорошим психологом: расположить к себе людей, вызвать их доверие.

Сложность работы консультанта состоит ещё и в том, что он должен успешно соединять в своей деятельности научные и обыденные знания (понятия, закономерности, механизмы).

Вместе с тем существует опасность упрощения языка и сведения всех психологических понятий до уровня обыденного знания, что не соответствует теоретическим и экспериментальным достижениям науки.

В просветительской и консультативной работе консультант должен точно дифференцировать адресата, с которым ведёт общение. Здесь учитывается возраст, образование, профессиональная специальность.

Важнейшим принципом взаимодействия консультанта с консультируемым является обязательная доступность, доходчивость. Научные и обыденные понятия должны быть либо максимально сближены, либо ясно объяснено их соответствие.

Во время консультирования методист разъясняет значение различных специальных терминов, уточняет их понимание. Весьма существенная форма психологического и педагогического просвещения и консультирования. Наиважнейшим условием является уверенность консультанта в истинности, «конечности» результатов, фактов, сообщаемых аудитории.

Специалистами-психологами замечено, что экспериментатор-консультант, сомневающийся в истинности полученных данных, не может быть хорошим лектором-популяризатором. Его мышление должно быть ориентированно на точность, достоверность данных. Безусловно, многое зависит от личности консультанта, от его уверенности в себе, а в силу этого и в своих достижениях. Таким образом, все сомнения должны быть сняты, подавлены в момент беседы, консультирования. Это продиктовано спецификой решаемых задач: исследовательских, просветительских, консультационных⁴.

На согласие или несогласие консультируемого с консультантом влияет межличностная дистанция, её мера устанавливается в процессе общения. При более дистантном «холодном» взаимодействии интимнее скрываемые слабости консультируемого могут прикрывать больше, чем при близком «теплом» взаимодействии. Но дистантное взаимодействие может помочь осознать внешние наблюдаемые проблемы (конфликтность поведения, напряжённость в отношениях и т.д.).

Определяя понятие «взаимодействие» можно сказать, что взаимодействие есть концепция, отражающая процессы взаимовлияния объектов друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого. Оно выступает как всеобщая форма

взаимного изменения. Каждая из взаимодействующих сторон выступает как причина другой и как следствие обратного влияния противоположной стороны.

Исследования показывают, что условием реализации взаимодействия является взаимопонимание, на основе которого возникает готовность субъектов к сотрудничеству, к личному контакту, к прогрессивному движению в направлении разрешения актуальной для субъектов общей проблемы.

Таким образом, взаимодействие между субъектами (методист и педагог) может быть охарактеризовано как форма их совместной деятельности, основанная на взаимопонимании и личном общении.

При организации консультирования встают вопросы установления адекватных взаимоотношений между консультируемым и консультантом.

Можно выделить несколько профессионально необходимых качеств контакта при организации консультирования:

- общительность, контактность;
- динамичность, гибкость поведения;
- умение избегать невротических и субъективных отклонений в собственных оценках и в поведении;
- терпимость по отношению к другим;
- умение понять;
- общую культуру поведения;
- профессиональный такт, деликатность;
- умение до конца построить и выдержать свою линию поведения;
- умение проанализировать с консультируемым ситуацию затруднений⁶.

Анализ психолого-педагогической литературы по изучаемой проблеме показал, что основой эффективной педагогической деятельности становится непрерывный процесс образования педагога. Особую значимость для улучшения организации профессионального роста педагогов имеет творчески организованная методическая работа. Улучшение профессиональной подготовки педагогических кадров требует наполнения её новым содержанием, разработки методов и форм организации, учитывающих индивидуальные особенности каждого педагога и ставящие их в активную поисковую деятельность. 📌

1. Беляя К.Ю. *Деловые игры в системе методической службы*. — М., 1994.
2. Буре Р.С. *Методист гетского сага*. — М., 1994.
3. Дуброва В.П., Милашевич Е.П. *Организация методической работы в дошкольном учреждении*. — М., 1995.
4. Маркова А.К. *Психологические проблемы повышения квалификации // Педагогика*. 1999. № 9–10.
5. Паршукова И.Л. *Методист дошкольного образовательного учреждения как организатор исследования развития ребёнка: Автореф. дис. к. п. н.* — СПб., 1999.
6. *Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. для студ. и сред. учеб. заведений / С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и др.; Под ред. С.А. Смирнова. Гл. XIX Создание развивающей среды в дошкольных учреждениях*. — М., 1999.
7. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. *Управление дошкольным образованием*. — М., 2000.
8. Рищенко О. *В поисках новых форм методической работы с воспитателями // Дошкольное воспитание*. 1990. № 4.
9. Стеркина Р.Б. *Программно-методическое обеспечение ДООУ: проблемы и перспективы // Обруч*. 1999. № 5.