**Лекция № 1. Организация методической работы в ДОО.**

1. **Содержание методической работы в ДОО.**

Успешное развитие системы дополнительного образования детей немыслимо без разработки его теории и методики. Значительную роль в этом процессе играет методическая деятельность.

**Методическая работа** – *это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов, система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей.*

 Основной **целью методической работы** в учреждении является повышении профессиональной компетентности педагогов в процессе реализации современных программ, технологий. В соответствии с этим в детском саду идет сложный процесс обновления содержания, форм, методов, структуры методической работы.

 Методическая работа в дошкольном учреждении дает возможность педагогическому коллективу не только участвовать в реализации готовых программ, но и принимать активное участие в апробации инноваций и создавать свои собственные программы. Она стимулирует развитие творческого потенциала педагогов, помогает найти педагога - новатора.

 Методическая работа в дошкольном учреждении - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми.

 Таким образом, методическая служба является важнейшим компонентом образовательной инфраструктуры (наряду с научным обеспечением, подготовкой и переподготовкой кадров, формированием образовательной среды и т.д.). Она призвана поддерживать нормальный ход образовательного процесса - содействовать его обновлению.

**Содержание методической работы** в дошкольном образовательном учреждении определяется в соответствии с целями и задачами развития системы образования. Опираясь на взгляды исследователей, ученых, на публикации современников, создается своя система методической работы, при этом, необходимо руководствоваться государственными документами о дошкольном образовательном учреждении; учитывать качественный состав педагогического коллектива; результаты диагностического изучения личности и деятельности педагогов, их затруднения; качественный анализ текущих, конечных и отдаленных результатов работы детского сада.

**Ключевыми направлениями методической работы выступают**:

**Методическое сопровождение** – это комплекс мер, направленный на поддержку педагогов, обладающих разным уровнем квалификации. обеспечение педагога необходимыми сведениями о современных образовательных технологиях, оказание консультативной помощи и пр.

**Методическое обеспечение** образовательного процесса – это совокупность всей учебно-методической документации, которая представлена в виде систематизированного описания образовательного процесса, реализуемого впоследствии на практике (рабочие программы, методические пособия и рекомендации и т.д.).

 Основным принципом совершенствования методической работы в детском саду является индивидуальный подход и дифференциация ее форм и содержания, поэтому методическая работа должна быть, логически обоснованная, формы соответствовать содержанию, а содержание вытекать из проблем, решаемых в детском саду.

 Организовывать методическую работу необходимо с учетом жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма педагогов, так же учитывать особенности мотивации воспитателей, т.е. отношение к своему профессиональному росту.

Для оказания реальной методической помощи воспитателям методическая работа проводиться с целью выявления затруднений педагогов и проектирует действия по определению первоначальных мер создания режима развития, изменяя подход к самоанализу деятельности педагога.

 Планирование методической деятельности учреждения помогает решать задачи, поставленные перед педагогическим коллективом, добиваться намеченных целей.

 На первый план организации методической работы выступают формы, связанные с совершенствованием самостоятельной деятельности педагога. Каждый воспитатель выбирает методическую тему, составляет программу саморазвития на несколько лет.

 Поскольку решающую роль в обучении играет непосредственный опыт педагога, используют активные методы, учитывающие индивидуальные различия участников и их стиль познания. Для этого надо проводить различные консультации, различные варианты деловых игр, проектирование собственного педагогического развития.

**2. Формы организации методической работы с педагогическим коллективом**

 Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

* групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.);
* индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

 Формы методической работы с педагогическими кадрами могут быть систематическими и эпизодическими, групповыми и индивидуальными. Все они проводятся с учетом категории педагогов, уровня их подготовленности, стажа работы, образования и дополняют друг друга.

 Эффективной технологией, которая может быть использована в методической работе, является технология  ***групповой творческой деятельности***, построенная на взаимодействии педагогов в малых группах.

 ***Мозговой штурм*** (брейнстроминг) как метод по рождению идей активно используется в работе с педагогическим коллективом (на этапе выработки решения по сложным образовательным задачам, например, в рамках деятельности психолого-педагогического консилиума). Путем обсуждения необходимо найти решение какой-либо проблемы и группа должна высказать максимальное количество идей.

 ***Групповая дискуссия***. Дискуссия - целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, мнениями ради поиска истины, причем все участники - каждый по-своему - участвуют в организации этого обмена.

 На первых порах вовлечения группы, в дискуссию усилия заместителя заведующего по основной деятельности сосредоточены на формировании дискуссионных процедур. В дальнейшем в центре внимания оказывается не только выявление различных точек зрения, позиций, способов аргументации, их соотнесение и составление более объемного и многопланового видения явлений, но также сопоставление интерпретаций сложных явлений, выход за пределы непосредственно данной ситуации, поиск личностных смыслов.

 В методической деятельности получили распространение следующие формы дискуссии:

 **"Круглый стол"**- беседа, в которой на равных участвует большая группа (обычно около пятнадцати человек). Обмен мнениями происходит как между ними, так и с аудиторией (остальной частью группы).

 **"Заседание экспертной группы"**("панельная дискуссия") предполагает выделение экспертной группы в составе 4-6 участников с заранее назначенным председателем. Вначале обсуждается намеченная проблема всеми экспертами, а затем они излагают свои позиции присутствующим. При этом каждый участник выступает с коротким сообщением.

 **"Форум"**- обсуждение, сходное с "заседанием экспертной группы", в ходе которого группа участников вступает в обмен мнениями с аудиторией.

 **"Симпозиум"**- более формализованное по сравнению с предыдущим обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после мига отвечают на вопросы аудитории.

 **"Дебаты"**Явно формализованное обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участником - представителей двух противостоящих, соперничающих групп. Участники "дебатов" обсуждают вопросы, как в британском парламенте: обсуждение начинается с выступления представителей сторон, после чего трибуна предоставляется для вопросов и комментариев участникам поочередно от каждой стороны.

 **"Судебное заседание"**- обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

 **"Техника аквариума" -**особый вариант организации группового взаимодействия, применяется при работе с материалом, содержание которого связано с противоречивыми подходами, конфликтами, разногласиями.

Заместитель заведующего дошкольным учреждением по основной деятельности не должен допускать, какого бы то ни было открытого или косвенного давления на участников группы; ему следует приучать их к самостоятельности суждений, дать им возможность самим прийти к решению проблемы.

**Деловые игры** - более сложный вид активных методов обучения, с успехом применяющийся в деятельности дошкольного учреждения.

 Под деловой игрой рекомендуется понимать моделирование в условной обстановке объектов реального процесса. Она имитирует выработку и принятие решения на основе анализа объективной информации о состоянии дел конкретного дошкольного учреждения.

 Каждый участник деловой игры должен иметь свою роль. При выполнении функциональных обязанностей, обусловленных этой ролью, рекомендуется не выходить за рамки правил, установленных в деловой игре. Разыгрывание ролей происходит в конфликтной ситуации, сопровождающейся возникновением реакции у каждого участника игры и требующей от него мобилизации профессиональных, интеллектуальных и психофизических способностей. Таким образом, каждая роль в деловой игре приобретает определенную личностную окраску.

**Педагогический совет является одной из форм методической работы  в ДОУ**.

 Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения.

Он обсуждает и решает вопросы, связанные с основными направлениями деятельности дошкольного учреждения:

 1.Вопросы, связанные с анализом и совершенствованием состояния воспитательно-образовательной работы в детском саду.

 2.Организационно-педагогические мероприятия: обсуждение вопросов материально-технического и санитарно-гигиенического обеспечения детского сада.

 В состав педагогического совета входят: старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, врач, обслуживающий дошкольное учреждение, старшая медицинская сестра, секретарь партийной организации, председатель профсоюзного комитета, председатель родительского комитета. На заседание педагогического совета могут быть приглашены представители общественных организаций, учителя школ, родители воспитанников дошкольного учреждения.

 Заседания педагогического совета, если они проходят активно, творчески, способствуют повышению идейно-политического и профессионального уровня воспитателей, развивают педагогическое мышление, интерес к методической работе.

 Подобные отчеты воспитателей способствуют повышению их ответственности за качество воспитательно-образовательной работы в группах. А когда отчитывается воспитатель - мастер своего дела, то это приносит большую пользу всем педагогам, принимающим участие в данном совещании.

 Продуктивность работы педагогического совета во многом зависит от умения руководителей вести совещание. Краткое вступительное слово заведующего детским садом или старшего воспитателя направляет внимание коллектива на важность, актуальность обсуждаемой проблемы.

 **Семинары и семинары-практикумы.**

 Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду.

 В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы.

 Различают несколько типов семинаров.

 **Семинар-педагогический анализ**. Эта форма семинара направлена на развитие творческого мышления педагога, его аналитических и синтетических способностей. С методической стороны это означает осмысление достижений науки и результатов педагогической деятельности. Данная форма семинара предполагает анализ педагогической ситуации, явления, процесса.

 **Семинар-диспут** - это живой, горячий спор, вызванный желанием присутствующих глубоко и обстоятельно разобраться обсуждаемых вопросах. Преимущество диспута перед другими формами семинара состоит в том, что он помогает его участникам дисциплинировать мысль, придерживаться логики доказательств, позволяет аргументировать свою позицию, отстаивать свои убеждения.

 Диспуты развивают самостоятельность суждений, мнений педагогов, обогащают их духовно. Для руководителя диспуты являются важным средством изучения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения.

 Они сами должны определить тему диспута, однако примерный перечень тем им можно рекомендовать.

 **Теоретический семинар** - особая форма занятий, которая, как правило, посвящена детальному изучению отдельной темы. Отличительной особенностью этого семинара является активное участие в нем самих педагогов в обсуждении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов. Руководитель занятия, давая участникам возможность свободно высказываться, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая цель семинара требует, чтобы педагоги были хорошо подготовлены к нему. В противном случае семинар не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между руководителем и воспитателями.

 Иногда семинары проводятся в форме обсуждения небольших сообщений (докладов). Чтобы активно обсуждать проблему, высказывать свою точку зрения, обмениваться мнениями, наконец, стремиться к истине - а это и есть главное назначение семинара, готовиться к нему должны все.

 **Семинар-диалог** - это разговор двух и более людей, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.

 Цель семинарского занятия такого типа - обеспечить проявление гуманистических установок на ребенка, на выбор адекватных педагогических воздействий и одновременно научить находить общие позиции с детьми, родителями, педагогами, точки соприкосновения интересов, учить умению выслушивать другого, понять духовный мир собеседника.

Темами семинарского занятия являются сложные, проблемные вопросы теории и методики воспитания и развития личности ребенка [3, с.49].

 **Открытый показ**

 У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него "равняются".

 Передовой педагогический опыт - это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания.

 Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом.

 В рамках методической работы в детских садах проводятся открытые показы, на которых и представляется лучший опыт работы по одному из направлений дошкольной педагогики.

 Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества.

 Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

 Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов.

 **Литературная или педагогическая газета**

 В некоторых ДОУ используется интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель: показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, - сочинительство, владение речевыми навыками - образность высказываний и т.д.

 **Творческие микрогруппы.**Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы.

 Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

 **Самообразование**

 Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения.

 Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.

 Корней Чуковский писал: "Только те знания прочны и ценны, которые вы добыли сами, побуждаемые собственной страстью. Всякое знание должно быть открытием, которое вы сделали сами".

 Руководитель дошкольного образовательного учреждения так организует работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его потребностью. Самообразование - это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

 Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог - это перечень книг, имеющихся в библиотеке и расположенных в определенной системе.

 На каждую книгу заводится специальная карточка, в которую записываются фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место издания. На обратной стороне можно составлять краткую аннотацию или перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге. В тематические картотеки включаются книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший воспитатель составляет каталоги, рекомендации в помощь занимающемуся самообразованием, изучает влияние самообразования на изменения в учебно-воспитательном процессе.

 Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

* работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами;
* участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов;
* получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений;
* работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ в районных методических центрах и др.

 Результатом этих и других видов работ педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе - построение нового опыта.

 **Консультирование.**

 Из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

 Любая консультация требует подготовки и профессиональной компетентности.

 Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости.

 Используя разные методы при проведении консультаций, руководитель не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности.

 Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь ее решения.

 При использовании частично-поискового метода воспитатели активно принимают участие в выдвижении гипотез, составлении планов деятельности, самостоятельно решают проблему. Чаще всего при проведении консультаций используется метод объяснения. Этот метод обладает целым рядом положительных качеств: достоверностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки рассматриваемых явлений и др.

В заключительном слове кратко анализируются выступления участников, и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

 Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой. Хочется напомнить, что структура системы для каждого дошкольного учреждения будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе.