

МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ.

Люблева Кира Дмитриевна

Заместитель заведующего по МВР МБДОУ № 45 «Ласточка»

п. Каменоломни Ростовской области.

магистрант второго курса Южного Федерального Университета.

*Направление: управление в сфере среднего профессионального образования
(заочное отделение).*

АННОТАЦИЯ

Данная статья отражает современные проблемы работы методической службы, так же в статье проанализированы особенности развития профессиональных компетенций педагогов за счет индивидуальных образовательных маршрутов, рассмотрены активные методы обучения, как средства повышения уровня статуса образовательной организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Профессиональная компетентность, индивидуальный образовательный маршрут, активные метод обучения, методическая служба.

Образование играет важную роль в современном обществе. В свою очередь система образования является основным и неотъемлемым фактором устойчивого и прогрессивного развития общества. Важнейшим направлением педагогической деятельности остается вопрос подготовки кадров нового поколения, способных решать сложнейшие задачи, отвечающие запросам современного общества, чем и обусловлена работа методической службы образовательной организации. Рассмотрим некоторые проблемы работы методической службы на примере дошкольной образовательной организации.

По мнению Лизинского В.М., методическая работа – деятельность, направленная на успешную организацию учебного процесса. Это систематическая, коллективная и индивидуальная деятельности

педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства. Все исследования данной тематики приходят к выводу о том, что методическая работа – основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности.

Поэтому работа методической службы дошкольного образовательного учреждения не сводится лишь к корректированию ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе работы ей приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? В-первую очередь понятие профессиональной компетентности носит и индивидуальный характер. Что это значит? Это значит, что сейчас потенциальному педагогу достаточно пройти курсы профессиональной переподготовки, затратив на это полгода, при этом иметь образование не имеющее отношения к педагогическому. То есть уровень профессионального мастерства оставляет желать лучшего, не для кого не секрет как эти курсы переподготовки проходят. Соответственно перед методической службой стоит проблема не повышения мастерства, а собственно процесс обучения педагогических кадров. Перед руководителями ДООУ зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? Ведь в настоящее время педагог дошкольного учреждения должен уметь мыслить и действовать сообразно новым нормам профессиональной педагогической деятельности: обладать способностью к концептуальному мышлению; гуманистическими, ценностным.

Эти проблемы волнуют любого руководителя, сознательно стремящегося к повышению уровня образовательного учреждения. В этой связи перед методическими службами стоят задачи находить более эффективные подходы к организации учебно-воспитательного процесса и новые формы организации методической работы в учебном заведении.

Итак, с чего начать определение содержания методической деятельности? Рассмотрим этот вопрос по шаговому действиям:

1. Анализ ситуации на предмет выявления затруднений в работе педагогов.
2. Фиксация потребностей педагогов.
3. Формулировка заказа со стороны педагогов.
4. Постановка целей методической службы.
5. Выделение основных направлений содержания деятельности методической службы.

Одним из средств индивидуализации профессионального развития педагогов ДООУ является индивидуальная карта, которая становится своеобразным индивидуальным образовательным маршрутом (ИОМ).

Целью и соответственно результатом реализации ИОМ любого типа является развитие профессиональной компетентности педагога. В соответствии с выявленными профессиональными затруднениями могут быть такие типы маршрутов: "Исследовательская деятельность", "Проектная деятельность", "Вхождение в профессиональную деятельность", "Профессиональные достижения" и др.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач.

Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности.

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу ИОМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по его профессиональному развитию на текущий учебный год.

В маршруте педагог может сформулировать:

- цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с планом образовательного учреждения и его основной образовательной программой; развитием воспитанников.

- профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать;

- средства (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

Практическая значимость индивидуального образовательного маршрута заключается в систематизации деятельности педагога, профессиональном росте «на рабочем месте»

В целом, ИОМ педагога представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Эпоха современных технологий ставит перед руководителями дошкольных учреждений еще одну проблему, которая заключается в подаче образовательного материала. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог. Методы активного обучения — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

В чем же заключается сущность активных методов обучения? Особенности методов состоят в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышение их качества (мышление, речь, действия, эмоционально-личностные отношения). Даже статистические данные нам говорят о том, что при лекционной подаче материала усваивается не более —30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности, например, будь то в деловая игра или тренинг - до 90%.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. Данный метод работы так же способствует сплочению педагогического коллектива, у педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Так же в качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов оправданы «внешние» мероприятия: обучение на курсах, посещение различных семинаров и методических объединений, знакомство с опытом работы других педагогов и т. д. Возможность участия в новой, экспериментальной деятельности (например, работа в творческой группе) помогает стимулировать интерес к работе. Для педагогов с активной позицией саморазвития большой стимул – это работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углублённо по тому или иному направлению образовательной деятельности в рамках

детского сада. Только система мероприятий, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в детском саду — семинары - практикумы, тренинги, консультации, беседы позволяет минимизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять своё время.

Исходя из выше перечисленных проблем, можно сделать вывод, что работу методической службы в ДООУ нужно строить, учитывая следующее:

- 1) Брать во внимание конкретные особенности каждого педагога;
- 2) Активно включать педагогов в творческую деятельность;
- 3) Приучать педагогов к самостоятельной работе, развивать инициативу;
- 4) Стимулировать педагогов на проявление лидерских качеств, на желание показать свои успехи и достижения.

Следует помнить, что успех работы дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Повышение педагогической компетенции воспитателей процесс непрерывный, его важнейшей составной частью является методическая работа. Совершенствование же самой методической работы невозможно без правильного понимания ее сущности и ее основного назначения, круга решаемых ею задач, требований к ее организации и осуществлению, без проведения хотя бы элементарных исследований. Главное в методической работе — оказание реальной действенной помощи всем членам педагогического коллектива. Не подлежит сомнению, что без постоянного обновления своих знаний и умений поспевать за динамикой общественного и научно-технического прогресса, работа педагога в современных условиях просто невозможна, сильно затруднена.

Данные направления работы помогут повысить профессиональный уровень педагогов. А профессиональные кадры, в свою очередь, повышают статус образовательной организации, на базе которых в дальнейшем создаются различные инновационные площадки, игровые центры и т.д.

Литература:

1. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. — М., Сфера. 2010—96с.
2. Болотов В. А., Слободчиков В. И. и др. Проектирование профессионального педагогического образования / В. А. Болотов, В. И. Слободчиков и др. // Педагогика. 1997. — № 4. — С. 66–72.
6. Волобуева Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ. — 2006. № 6. — с. 70 -78.
3. Шушарина Н. В. Организация методической работы в дошкольной образовательной организации // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 1078-1080. — URL <https://moluch.ru/archive/88/17256/> (дата обращения: 16.08.2018).