

Достичь эффективного результата методической деятельности способен высокопрофессиональный педагогический коллектив.

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала всех работников системы дошкольного образования.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов. Процесс обновления образования организуется людьми. Следовательно, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, в какой мере организаторы инновационной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

Методическая служба-это связующее звено между жизнедеятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующее становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Основная цель управления нашей методической службой в ДОУ – эффективное планомерное использование сил, средств, времени и людских ресурсов для достижения оптимального результата.

Задача методической службы – создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива.

В основу работы методической службы в нашем дошкольном образовательном учреждении мы положили модель методической службы, которая помогает развитию профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Основными направлениями её работы являются:

- определение уровня профессиональной компетентности педагогов, их профессиональных потребностей, проблем, интересов;
- совершенствование уровня психолого-педагогических и методических знаний, умений, профессионального опыта педагогов, их профессиональных ценностных ориентаций;
- информирование педагогов о достижениях науки и практики посредством нормативно-правовых документов, программно-методического и дидактического обеспечения;
- создание условий для непрерывного развития и саморазвития профессиональной компетентности и профессиональной успешности педагогов.

В состав методической службы входят: заведующая детским садом, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель -логопед, педагог – психолог, воспитатели.

Методическая служба является составным звеном управленческой деятельности нашего МДОУ и помогает целенаправленно вести работу с педагогами по совершенствованию и развитию их профессиональной компетентности.

Деятельность методической службы выстраивается с позиции трёх управленческих уровней:

- стратегический (методический совет);
- тактический (предметно-педагогические циклы, методические секции, творческие группы)
- информационно-аналитический.

На первом стратегическом уровне методической службы определяем основное направление деятельности и разрабатываем основные пути развития всех структурных звеньев методической

службы. Это уровень представлен методическим советом. В его состав входят наиболее опытные педагоги и специалисты детского сада. Методический совет ДООУ – это коллегиальный орган педагогических работников учреждения, созданный с целью организации методической деятельности МДООУ.

Его основные задачи:

Определение **приоритетных направлений развития**, научно-методической и опытно-экспериментальной работы педагогов.

2. Научно-методическое, программно-методическое обеспечение деятельности учреждения.
3. Выявление, совершенствование уровня профессиональной компетентности педагогов, уровня развития детей дошкольного возраста.
4. Выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
5. Руководство подготовкой и проведением разнообразных форм работы с детьми, родителями и педагогами, формирование банка педагогических инноваций.
6. Совершенствование образовательного процесса, содержания образования учреждения.

Вся работа методического совета строится по плану, разработанному в начале учебного года.

Следующий уровень организации работы методической службы – тактический. Он состоит из двух частей: стабильной (инвариантной) и меняющейся (вариативной), включающих в себя разнообразные направления работы с педагогами.

Инвариантная составляющая включает рассмотрение вопросов развития профессиональной компетентности педагогов «циклического» характера и представлена предметно-педагогическими циклами, а также методическими секциями, содержательный материал которых может неоднократно повторяться для отдельных групп педагогов или использоваться ими в процессе самообразования.

Вариативная часть более гибкая, отвечает на запросы, возникающие в процессе практической деятельности педагогов, решение которых можно найти в ходе работы творческих мастерских и научно-исследовательских коллективов. Таким образом, через вариативную и инвариантную части осуществляются рекомендации и решения, принятые методическим советом.

Особенность организации тактического уровня методической службы состоит в дифференцированном подходе к каждому педагогу на основе выявления его профессиональной компетентности в начале учебного года.

Чтобы эффективно организовать работу тактического уровня необходимо грамотно оценить профессиональную компетентность педагогов ДООУ. Объектом изучения при оценке профессиональной компетентности педагогов ДООУ является процесс развития профессиональной компетентности педагогов. Для определения показателей компонентов профессиональной компетентности педагогов ДООУ были использованы требования государственного образовательного стандарта высшего профессионально-педагогического образования по специальности «Педагогика и методика дошкольного образования».

Кроме того, в конце каждого учебного года мы на основе диагностических карт составляем сводную таблицу возможностей и затруднений педагогов нашего МДООУ.

Ежегодно проводится анкетирование для выявления способности педагогов к саморазвитию и для определения факторов, стимулирующих развитие педагогов и препятствующих ему.

Анализ факторов, препятствующих саморазвитию, выявил определённые тенденции:

- Объективные факторы: недостаток времени, ограниченные ресурсы и стеснённые жизненные обстоятельства (для педагогов, как с активной позицией саморазвития, так и с не сложившейся);
- Субъективный фактор – собственная инерция (для педагогов с не сложившейся позицией саморазвития).

Признание наличия субъективного фактора говорит о критичности и объективности педагогов при оценке собственной профессиональной деятельности, что является положительным фактором, так как они видят препятствия для развития не в окружающих людях, а в собственных личностных качествах.

Анализ стимулирующих факторов показал, что педагоги наиболее значимыми для саморазвития факторами считают: обучение на курсах; доверие; новизну деятельности, условия работы и возможность экспериментирования; интерес к работе. Немаловажное значение имеют организация методической работы в детском саду; создание условий для обмена опытом, пример и влияние коллег; занятие самообразованием.

Результаты диагностирования дают методической службе возможность определить индивидуальные маршруты для каждого педагога и дифференцированно спланировать работу со всем коллективом.

В качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов с не сложившейся позицией саморазвития, 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 – 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.

Таким образом, часть педагогов во время учебного года посещает все формы работы по повышению профессиональной компетентности, а другая часть организует творческие мастерские или работает в творческой группе.

Обычно в конце года у нас проходит заседание круглого стола, где подводятся итоги личностного и профессионального роста педагогов ДООУ и даётся оценка зрелости, сплочённости и организованности коллектива. Чтобы данное мероприятие прошло более интересно, используем нетрадиционный приём «Аукцион педагогических идей».

В целом представленная модель методической службы:

- создаёт условия для совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов;
- опирается на системно – деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для успешного функционирования учреждения;
- отвечает основным принципам: научности, системности, единства теории и практики, гибкости и мобильности, связи с жизнью и др., что находит отражение в методических секциях, творческих мастерских, научно-исследовательских коллективах и т.п.
- ориентирована на совершенствование и развитие когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что, на наш взгляд, составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения;

Таким образом, грамотная организация методической службы, как управленческой деятельности, помогает развивать профессиональную компетентность педагогов ДООУ.

