**НОВЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ**

С.С. Калашникова,

старший воспитатель

Проблемы методической работы отражаются достаточно широко в литературе по управлению, теории и методике управления образовательными учреждениями. Однако авторами далеко не всегда предлагается убедительное определение методической работы, ее сущности, назначения и задач.

Остается не совсем понятным вопрос: как соотносятся при этом понятия «методическая работа в образовательном учреждении» и «повышение квалификации педагогов в образовательном учреждении».

Ю. К. Бабанский определяет методическую работу так: «Методическая работа в образовательном учреждении - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога (включая и мотивы по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а, в конечном счете, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников.» [5].

Из этого определения можно сделать вывод, что прямой непосредственной целью методической работы в образовательном учреждении является рост уровня педагогического мастерства педагога и всего коллектива.

М. М. Поташник определяет методическую работу, прежде всего, как составную часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации [15]

Многие практики и теоретики дошкольного образования тоже дают определение сущности понятия «Методическая работа».

А. И. Васильева считает, что методическая работа в детском саду - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми.

Методическая работа, со слов Л. И. Фалюшиной, функция управления качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения и учения её объекта, направленных на качественную педагогическую деятельность по разностороннему развитию детей.

Методическая работа, по мнению Л. М. Волобуевой – это часть целостной системы непрерывного образования воспитателей, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений, навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового опыта, способствующих повышению профессионального мастерства каждого педагога, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала всех педагогов, необходимого для качественной воспитательно-образовательной работы в ДОУ.

Таким образом, многие исследователи сходятся во мнении, что методическая работа – это основной путь повышения профессионального мастерства и компетентности педагогов.

Профессиональное мастерство - это характеристика реальных профессиональных возможностей педагога. Педагогическое мастерство проявляется как совокупность профессиональных, прежде всего - дидактических и воспитательных умений педагогов. Уровень мастерства, умений педагога обусловлен совокупностью профессионально-личностных качеств и свойств [9]

 **Основные направления методической работы в дошкольном образовательном учреждении, формы реализации методической работы**

 Методическая работа представляет собой целостную, основанную на передовом педагогическом опыте, достижениях науки, конкретном исследовании образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий в дошкольном образовательном учреждении, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование образовательного процесса, достижение наилучшего уровня образования и развития воспитанников.(К. Ю. Белая)

 Цель методической работы в дошкольном образовательном учреждении – это повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО. Основная задача методической работы – оказание реальной помощи педагогам в повышении их профессионального мастерства.

Основная роль методической работы проявляется в активизации человеческого фактора – личности и творческой деятельности педагогов. Отсюда главными ориентирами методической работы в детском саду являются:

1. Управляемый качественный рост профессионального мастерства каждого педагога.

2. Рост интеграционных возможностей всего коллектива.

В каждом дошкольном образовательном учреждении ежегодно планируется методическая работа с педагогами.

Определить систему методической работы можно на основе анализа достигнутых результатов дошкольного учреждения: результатов учебно-воспитательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей и родителей (законных представителей). Для руководителя всегда актуален поиск и выбор оптимального варианта методической работы. При этом необходимо учитывать разносторонний характер ее содержания и разнообразие форм и методов работы с педагогами.

Для оценки системы методической работы в дошкольной организации, надо определить критерии оценки. Количество таковых зависит от конкретного детского сада, но существуют общие, которые необходимо учитывать.

Первый критерий результативности методической работы достигнут, если результаты развития детей растут, достигая оптимального уровнядля каждого ребенка или приближаясь к нему за отведенное время без перегрузки детей.

Второй критерий - рациональная затрата времени. Экономичность методической работы достигается там, где без перегрузки воспитателей происходит рост мастерства педагогов при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование.

Третий критерий - стимулирующая роль методической работы. Когда в коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.

Важно помнить, конечный результат, а не число проведенных мероприятий в дошкольной организации может дать истинную оценку эффективности методической работы.

Сложный, многообразный, разносторонний, постоянно обновляющийся характер методической работы в дошкольной организации, а также особенности конкретного дошкольного учреждения предполагают разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности традиционных и новых форм работы.

**Повышение профессионального мастерства педагогов в дошкольной организации**

Профессиональная компетентность педагога – это способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, в основе которой лежит специальное образование и эмоционально-ценностное отношение к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическим знаниями, профессиональными умениями и навыками.

В. А. Сластенин считает, что педагогическая деятельность – особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений к младшим накопленных человечеством культуры и опыта, создание условий для их личностного развития и подготовку к выполнению определенных социальных ролей в обществе.

Профессиональная компетентность педагога проявляется в различных сферах его профессиональной деятельности, в содержании которой доминирующее значение имеет общение участников педагогического процесса.

Повышение уровня компетентности формирует новые навыки и умения, т.е. способствует росту профессионального мастерства. Развитие компетентности положительно влияет на мотивацию личностных и профессиональных достижений.

Бурное развитие системы дошкольного воспитания и современное общество, особая значимость дошкольного периода жизни в становлении и развитии личности предъявляют повышенные требования к уровню профессиональной подготовленности воспитателя, вызывают необходимость постоянно совершенствовать его педагогическое мастерство.
 Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, дошкольная организация определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

- система повышения квалификации;

- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой
должности и квалификационную категорию;

 - самообразование педагогов;

- активное участие в работе методических объединений, педсоветов,
семинаров, конференций, мастер-классов;

 - овладение современными образовательными технологиями,
методическими приемами, педагогическими средствами и их
постоянное совершенствование;

- овладение информационно-коммуникационными технологиями;

- участие в различных конкурсах, исследовательских работах;

- инновационная деятельность;

 - обобщение и распространение собственного педагогического опыта,
создание публикаций;

- наставничество.

Однако, не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не понимает необходимости повышения собственной
профессиональной компетентности.

**Использование новых форм методической работы в ДОО для повышения профессиональной компетенции педагогов**

Форма работы**-** вид деятельности, отвечающий определенным целям и задачам [17].

Форма методической работы всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью и поэтому может оказывать влияние на содержание.

 «Новое» - впервые созданное, до сих пор не существовавшее, открытое (С.И. Ожегов). Каждая образовательная организация открывает для себя новые формы работы, актуальные конкретно для неё. Поэтому, новые формы методической работы индивидуальны для каждой образовательной дошкольной организации.

Разнообразие форм методической работы определяется сложностью стоящих перед ней целей, конкретными условиями, в которых находится дошкольное образовательное учреждение.

В чем преимущества современных форм методической работы с педагогами?

1. Значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов,их социальной и познавательной активности.

2. Реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития.

3. Приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества.

Отбор форм и методов повышения квалификации педагогов обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности педагогов.

Формы методической работы могут быть коллективными (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.) и индивидуальными (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.) Они должны оптимально сочетаться между собой.

 Традиционные формы методической работы: педагогические советы; проблемные семинары; семинары- практикумы; консультации; открытый показ; коллективные просмотры; творческие микрогруппы; профессиональные конкурсы; самообразование; повышение квалификации; диспуты, дискуссии; деловые игры.

Рассмотрим особенности некоторых из существующих форм методической работы.

*Педагогический совет:* высший орган руководства образовательным процессом, педсовет ставит и решает конкретные задачи ДОУ:

- обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников;

- анализируются имеющиеся недостатки;

- принимаются решение для устранения недочетов;

- организуется обмен опытом педагогической работы [10].

Тематика педагогических советов определяется в годовом плане ДОУ. Главным вопросом повестки дня всегда являются результаты работы педагогов: уровень развития детей, их здоровье, формы совместной работы педагогов и родителей.

*Семинары*: доклады, сообщения. Эта форма методической работы необходима для ознакомления педагогов с новейшими достижениями науки и передового педагогического опыта. Она требует доступно освещать в сообщениях, докладах актуальные вопросы учебно-воспитательного процесса, раскрывать содержание новых технологий, методов, приемов обучения.

*Семинары-практикумы* требуют более серьезной подготовки. Они используются для повышения уровня практической подготовки педагога, совершенствования практических навыков, необходимых для успешного решения педагогических задач. Работа семинаров – практикумов всегда имеет какой-то конкретный результат, которым будет удобно пользоваться педагогам в своей практической деятельности, что особенно важно и весьма ценно для роста профессионального мастерства педагогов. [1.2]

*Консультации:* индивидуальные и коллективные, информационные и проблемные.

*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.

Самой эффективной формой методической работыявляется *коллективный просмотр педагогической деятельности*. Следует отметить, что наиболее предпочтительной в изменяющихся потребностях современного дошкольного образования становится возможность наглядной демонстрации конкретных, наиболее эффективных форм, методов организации педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Как отмечает Волобуева Л. М., коллективный просмотр воспитательно-образовательного процесса практики часто не дифференцируют от просмотра открытых занятий с детьми. В последнем случае речь идет, чаще всего, о форме проведения аттестации педагогов детского сада, поэтому их задача – продемонстрировать свою собственную успешность и уровень педагогической компетентности. В случае же коллективного просмотра необходимо показать наиболее эффективные условия, формы, методы и приемы работы с детьми и их родителями [8]. Особое значение придается формированию у детей мотивации, смене видов деятельности, динамичности восприятия, развитию высших психических функций, продуктивной обработки информации, повторяемости учебного материала, обеспечению переноса способов деятельности, игровой форме проведения занятий и др. При этом коллективный показ касается не только проведения занятий с детьми, но и организации свободных видов детской деятельности и режимных моментов.

*Диспуты, дискуссии*: «круглые столы», «симпозиумы», «форумы», «дебаты», «техника аквариума», «панельная дискуссия». Дискуссия есть целенаправленный обмен суждениями, мнениями, идеями, осуществляемый членами проблемных микрогрупп (структурных подразделений) с целью поиска истины. Её отличительной чертой является равный диалог всех участников. Группа участников диалога должна быть небольшой (до 10 человек), чтобы каждый сумел высказать свою точку зрения и доказательно ее отстоять [6].

*Конкурсы «Лучший воспитатель» и «Воспитатель года».* Названные формы не требуют подробного описания, т. к., на этот счет существуют нормативные, программно-методические документы МО РФ и региональных органов образования, в которых дается подробная информация.

*Самообразование* - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.
Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по
приобретению новых знаний.

*Деловые игры, ролевые игры, игры-имитации.*

Игра – это состязание двух–трех групп (и более), которое направлено на достижение определенной цели или решение определенной проблемы. В ходе игры педагоги овладевают реальным опытом, который могли бы получить в ходе проведения занятия, учатся активно решать трудные проблемы, а не быть сторонними наблюдателями. Кроме того, использование игровой формы занятий (заседаний) помогает воспитателям научиться экономить время на отработку определенных понятий, знаний, умений, навыков, способствует активизации самообразования педагогов в работе над развитием профессиональных качеств, необходимых для обучения и воспитания личности воспитанника.

 *Деловые игры* способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей решения сложных задач, формируют и тренируют их практические умения и навыки*.*

*Ролевая игра* – по существу игра–драматизация – это процесс, в котором участвуют педагоги, распределяющие между собой роли педагога, воспитанника, заведующего, старшего воспитателя.

Механизм проведения ролевой игры (игры-драматизации) довольно прост:

1. Руководитель сообщает тему игры.

2. Дается инструктаж по ходу игры.

3. Фиксируется эмоциональная реакция каждого из играющих.

4. Руководитель излагает факты, сведения, сопоставляет их с эмоциональными реакциями играющих.

На основе эмоционально пережитых играющими суждений проводится подведение итогов. Значимость такой игры связана с активизацией внимания, переживаний, с мыслями участников процесса.

*Игры-имитации*. Компетентно подготовленная игра-имитация предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и помогут ведущему поддерживать высокую активность участников. Ведущий должен дать ясные и простые устные или письменные инструкции своим коллегам-игрокам, распределить роли участников и установить продолжительность игры. В процессе игровой ситуации педагоги пытаются имитировать виды, приемы, формы работы педагогов-профессионалов, а иногда лишь фрагменты [3].

*Творческие микрогруппы*: создаются добровольно, когда необходимо освоить передовой опыт, новую методику или разработать перспективную идею. Объединяются несколько педагогов с учетом психологической совместимости, творческих интересов. Каждый член группы самостоятельно изучает закрепленный за ним вопрос, готовит краткую информацию. Затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают варианты, внедряют в практику своей работы. Совместное творческое освоение нового происходит в 3-4 раза быстрее. Весь педагогический коллектив дошкольной организации знакомиться с результатами работы. По достижению поставленной цели – группа распадается.

Актуальным становится выбор инновационных форм методической работы в ДОО: консультация-диалог, консультация-парадокс; тренинг; брифинг; создание банка инновационных идей; выставка-ярмарка; мастер-классы; проектная деятельность; наставничество

Раскроем содержание некоторых их них.

*Консультация-диалог*. Такая консультация проводится двумя педагогами, имеющими разные точки зрения на обсуждаемый вопрос. Рассматривая темы, они могут изложить свои аргументы по каждому тезису, а слушатели - выбрать ту точку зрения, которая соответствует их педагогическим воззрениям.

*Консультация-парадокс*, или консультация с запланированными ошибками. Основная задача повысить активность педагогов, обратить их внимание на особенно сложные моменты излагаемой проблемы. Старший воспитатель допускает ошибки в процессе консультации, называя их количество. Участники делят материал на листе бумаги по двум колонкам: слева - достоверный, справа - ошибочный, который затем анализируется.

*Тренинг* является еще одной формой методической работы с педагогами, которая предполагает предварительную и итоговую диагностику, профессиональных умений и навыков педагогов в определенной сфере их педагогической деятельности, подбор практических заданий и игровых упражнений, направленных на формирование недостающих или недостаточно сформированных навыков профессиональной деятельности, которые выполняются в ситуациях программируемой успешности, а затем переносятся в ситуации реальной практической деятельности воспитателей образовательного учреждения. Тренинг может быть краткосрочным, если речь идет о формировании узкоспециальных навыков, или долгосрочным, если речь идет о формировании целого комплекса профессиональных операций и действий, связанных с организацией целостного воспитательно-образовательного процесса.

*Брифинг*: это встреча, на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Она может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответу на вопросы по определенной теме и позволяет максимально активизировать педагогов. Создаются две команды: одна задает вопросы, другая отвечает; либо организатор задает вопросы, педагоги отвечают.

*Банк идей* **–** это способ коллективного рационального решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе в дошкольном образовательном учреждении.

*Выставка–ярмарка* - педагогических идей. Она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию, дает заметный профессионально–личностный рост воспитателей. При использовании данной формы методической работы создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности педагогов, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

*Мастер – класс* – одна из новых форм, появившихся в методической работе в последние годы, цель – передача педагогического опыта, системы работы, авторских находок, всего того, что помогло бы достичь наилучших результатов.

Обычно мастер- класс состоит из двух частей:

- показ работы с детьми;

- работа с педагогами с целью трансляции педагогического опыта.

*Наставничество* - процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [16].

*Школа передового опыта* (групповое наставничество).
Данная форма методической работы создается в организациях при наличии одного или нескольких воспитателей. Эту форму методической работы обычно применяют для обучения молодых специалистов педагогическому поиску, знакомству с особенностями конкретной образовательной организации.

*Индивидуальное наставничество, консультации, собеседования.*
Данная форма применяется в работе с молодыми, начинающими педагогами, а также с педагогами, испытывающими затруднения в решении ряда педагогических проблем. Они всегда могут обратиться за советом к своему наставнику, прийти в его группу, посмотреть, как он взаимодействует с воспитанниками. А наставник в свою очередь всегда готов помочь, рассказать, показать. Большую роль в такой работе играет умение наставника формулировать на основе анализа конкретные рекомендации и советы в адрес молодых, начинающих педагогов. Здесь особенно важен педагогический такт.

Помощь конкретным педагогам может быть сиюминутной, откликающейся на проблемы сегодняшнего дня, но предпочтительней перспективный подход, связанный с созданием долговременной «программы развития творческого педагога».

 Можно вспомнить высказывание Макаренко А.С.: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старших педагогов…»

Оптимальныйвыбор варианта содержания и организационных формметодической работы в образовательном учреждении обеспечивается:

- учетом директивных и нормативных документов, перспектив развития образовательного учреждения;

- анализом состояния учебно-воспитательного процесса и результатов отдельных направлений деятельности образовательного учреждения, в том числе эффективности методический работы, диагностированием деятельности педагогов, их личностных качеств, результатов работы;

- учетом условий и специфики функционирования образовательного учреждения, особенностей учебного года;

- учетом качественного состава педагогических кадров, их запросов и интересов.

Наблюдения и исследования многих педагогических коллективов показывают, что не все педагоги дошкольного учреждения способны создать что-то новое, но можно спроектировать такую атмосферу, которая обеспечила бы приобщение педагогов к творчеству, и как следствие, способствовало бы повышению их профессионального мастерства.

 К условиям, создание которых видится как главные направления методической поддержки коллектива педагогов, относятся следующие:

* отсутствие строго регламентированной деятельности, излишних указаний, заданных норм;
* активность педагогов в подготовке и принятии управленческих решений (проведение педагогических советов, разработке годового плана, программы развития учреждения и др.);
* ориентация педагогов на кооперацию, а не конкуренцию;
* формирование отношений, предлагающих доступность педагогического опыта;
* атмосфера профессионального успеха.

Мы считаем, что проблема поиска либо разработки, апробации и внедрения новых форм методической работы с педагогами по повышению их профессионального мастерства и компетентности остаётся на сегодняшний день одной из главных задач методической работы педагогических коллективов дошкольных образовательных организаций.