

ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДООУ

Научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов наряду с другими видами управленческой, методической деятельности выступает, на наш взгляд, самоценной, самостоятельной профессиональной деятельностью по созданию условий для саморазвития педагога в процессе его личностно-профессионального роста. В данном случае речь идет о саморазвитии как процессе, в котором происходит осознание своего «само» и овладение им педагогами.

Содержание научно-методического сопровождения деятельности педагогов ДООУ можно представить на уровне следующих ключевых слов: развитие, содействие, общность, помощь, консультирование, одобрение, методическая помощь и др.[1] Данные понятия свидетельствуют о том, что позиция поддержки – установление руководителями (заведующей и методистом) доброжелательных отношений с педагогами. В своём опыте мы исходили из того, что цель научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов и специалистов – «выращивание» активной субъектной позиции педагога, предполагающей способность к самостоятельному выбору, планированию, проектированию, рефлексированию, саморазвитию.

Опыт практики и обновление жизнедеятельности ДООУ, вызванное инновационными процессами в системе образования, влечет за собой столкновение педагогических работников со значительным количеством новых проблемных ситуаций. Важнейшей составляющей научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов ДООУ как первостепенной составляющей управленческой поддержки выступает управленческое консультирование. Оно несет в себе все элементы управления (анализ, целеполагание, планомерные шаги, педагогические технологии, организацию нового, экспертный контроль). При этом следует учитывать, чтобы самоконтроль и самокоррекция в деятельности занимают больше места, чем регулирование со стороны методистов, руководителей ДООУ. Анализ теоретической литературы и опыт практики свидетельствуют, что управляя инновационным процессом, можно управлять развитием педагогического коллектива.

Как показывает практика, управленческое консультирование о предстоящих изменениях в системе деятельности ДООУ, разъяснение проблемы и даже указание определённых путей выхода из сложных педагогических ситуаций позволяют преодолеть психологический антиинновационный барьер педагогов. В этой связи нововведение должно быть максимально понятно каждому члену педагогического коллектива. Только в этом случае в профессиональную деятельность педагога включаются процессы саморазвития, саморегулирования и самокоррекции на основе научно-методической деятельности.

В практике управленческой деятельности руководитель и методист МБДООУ «Детский сад №237» г. Барнаула используют различные методы мотивации к активной научно-методической деятельности педагогов, в том числе и такой способ стимулирования, как деловые, имитационные, ролевые, организационно-деятельностные игры, которые выступают как интерактивные формы методической работы.

В качестве основных задач, решаемых в системе научно-методической деятельности в ДООУ, мы определили, наиболее актуальные:

- разработка системы эффективных средств научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов ДООУ;
- становление готовности педагогов к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации в деятельности.
- выявление условий эффективной организации научно-методического сопровождения профессиональной деятельности специалистов ДООУ.

Технология организации научно-методического сопровождения специалистов ДООУ, которую мы рассматриваем как определённый алгоритм, включает следующие этапы (см. таблицу).

Технология организации научно-методического сопровождения деятельности педагогов ДООУ

Таблица 1

Наименование этапа	Содержание деятельности педагога
Диагностический	Диагностика состояния основных показателей успешности развития и саморазвития, самообразования и самовоспитания, методического обучения педагогов, диагностика потребности в методической поддержке
Организационно-аналитический	Выбор средств и форм методической поддержки, адекватных проблемам педагога. Разработка плана её осуществления.
Деятельностный (практический)	Действия педагога по решению возникающих проблем. Действия руководителя: координация действий воспитателей и специалистов ДООУ и вне его, прямая оперативная методическая помощь педагогу, одобрение его действий, стимулирование, обращение внимания на успешность самостоятельных шагов, поощрение инициативы
Рефлексивный	Обсуждение (совместное с педагогом) успехов и неудач предыдущих этапов

	методической деятельности, констатация факта разрешения проблемы или переформулирование затруднения, осмысление и анализ руководителем и педагогом нового опыта его профессиональной деятельности
--	---

В МБДОУ «Детский сад №237»г. Барнаула используются различные содержательные формы, виды, методы, средства, приёмы научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов ДОУ.

Так, формы научно-методического сопровождения профессиональной деятельности распределены соответственно временному признаку относительно трудности (проблемы, конфликта в коллективе и т.д.): оперативная, превентивная, превентивно-оперативная.

Охарактеризуем их более подробно:

- оперативная помощь может заключаться в конфиденциальной беседе руководителя, методиста с педагогом, методической и психологической консультации и др.
- превентивная методическая помощь направлена на предупреждение нежелательного, с управленческой точки зрения, поведения и общения педагога, формирование умения вести себя в необычной профессиональной ситуации, когда педагог в силу каких-либо обстоятельств оказывается выключенным из привычной системы взаимоотношений в коллективе.
- превентивная методическая помощь – процесс создания оптимальных условий для адекватного восприятия педагогами новой информации, относящейся к направленности инновационных, образовательных, социальных, культурных интересов и поведения в зоне их ближайшего развития, формирования и актуализации интереса педагогов к процессам саморазвития.

Отметим что, превентивная методическая помощь в ДОУ реализуется с учётом ряда педагогических средств:

- воспитания у педагогов культуры общения, куда входят знания (правил эффективного общения), умения (владения способами общения) и навыки (применения знаний и умений в ежедневном общении);
- формирование интереса к различным инновациям в системе дошкольного образования;
- развитие адекватной самооценки в деятельности;
- свободной самостоятельной, индивидуальной методической деятельности воспитателей и специалистов ДОУ.

Среди условий эффективности организации научно-методического сопровождения профессиональной деятельности специалистов ДОУ мы выделяем три основных:

- научно-методическое обеспечение;
- гуманистическую позицию руководителей;
- психологический микроклимат в педагогическом коллективе.

На наш взгляд первое важное условие – научно-методическое обеспечение, предполагающее не только наличие научно-методической литературы, сотрудничество с учёными, но и создание специальной базы, включающей подготовленную оптимальную образовательно-методическую среду в ДОУ.

Понятие последней вошло в мировой педагогический опыт благодаря идеям гуманистической педагогики и основывается на следующих фундаментальных принципах:

- уважение права педагога быть непохожим на коллег, право каждого быть самим собой, сохранять своё «Я», свою индивидуальность в педагогической и методической деятельности;
- саморазвитие педагогов благодаря собственной индивидуальной целенаправленной методической деятельности;
- максимальное использование интеллектуальных задатков в развитии индивидуальности, индивидуального стиля педагогической и методической деятельности педагога.[3]

Уточним что, образовательно-методическая среда содержит в себе возможности:

- удовлетворения профессиональных потребностей педагогов;
- усвоения групповых и коллективных норм и принципов, возможности удовлетворении социальных потребностей (в любви, уважении, признании, общественном одобрении);
- удовлетворение потребности в труде, профессионально-значимой деятельности, сохранении и повышении самооценки, овладении все более высоким уровнем педагогического мастерства, профессионально-личностного развития, самоактуализации личности педагогов;
- удовлетворения и развития познавательной потребности в особой области личностно-профессиональных, индивидуально-методических интересов;
- удовлетворения и развития потребности в преобразующей педагогической и методической деятельности – важного показателя эффективности методического и образовательного процессов, профессиональной деятельности педагога в целом.

В этой связи научно-методическое обеспечение профессиональной деятельности педагогов в МБДОУ «Детский сад № 237» включает:

- создание научно-методической базы (наличие методических рекомендаций, пособий, справочной, энциклопедической научно-методической литературы, содержание которых способствует развитию самообразования, саморегуляции, развитию познавательного и творческого потенциала каждого педагога);

- формирование «банка» инноваций (программ, методик, технологий и др.) и передового педагогического опыта;
- создание в методическом кабинете условий, удовлетворяющих потребности каждого педагога в эмоциональном комфорте;
- создание «копилки» методических разработок педагогов по организации детских видов деятельности;
- оптимизацию образовательно-методической среды и др.

Второе условие – гуманистическая позиция руководителей включает: профессиональную позицию руководителя по отношению к педагогам определяют прежде всего принципы гуманистической концепции дошкольного образования, среди которых мы, в первую очередь выделяем:

- принцип природосообразности, опора на закономерности развития личности педагога;
- целостности в подходе к профессионально-личностному развитию педагога;
- личностной ориентации, включающий эгоцентрированный подход (сосредоточенность на внутреннем мире педагога, учёте его индивидуально-личностных особенностей);
- деятельностный (воспитывает не руководитель, а деятельность, живой опыт, коллектив);
- возрастной (подбор видов, содержания и форм методической деятельности в соответствии с ведущими потребностями возраста и уровня профессионализма педагога, его квалификации).

Так, в опыте работы МБДОУ «Детский сад №237» гуманистическая позиция руководителей проявляется в следующем:

- в создании оптимальных условий для саморазвития, самореализации и самодисциплины каждого педагога;
- индивидуальной методической темы каждого педагога;
- стимулировании взаимопомощи в процессе методической деятельности;
- побуждении педагогов к самостоятельному выбору методической темы индивидуальной методической деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- подборе оптимальных для каждого педагога форм методического обучения, поддержки и консультирования;
- подготовке содержательных методических материалов, стимулирующих к самостоятельным открытиям;
- педагогике сотрудничества, базирующейся на общности целей и миссии деятельности ДОУ;
- разработке программы научно-методической деятельности, реализуемой на основе создании ситуации успеха, являющейся основным инструментом стимулирования работы педагогов.

Третье важное условие эффективности методической поддержки – психологический микроклимат в коллективе. В это понятие мы включаем:

- преобладание у педагогов положительного эмоционально-окрашенного настроения в образовательной и методической деятельности;
- сознательное подчинение педагогов правилам общеметодической деятельности и её продуктивности;
- удовлетворенность педагогов внутридошкольной методической работой, взаимоотношениями с коллегами и членами администрации детского сада;
- активное участие всего педагогического коллектива в управлении и самоуправлении;
- авторитетность руководителей ДОУ, методических объединений и других подразделений методической службы детского сада.

Основные пути формирования и поддержания благоприятного микроклимата в педагогическом коллективе мы видим:

- в профессиональной позиции руководителей, согласованности их действия и отношения к педагогам, самим себе, целостному педагогическому процессу, системе методической работы, единой методической проблеме в коллективе

Обозначенные направления обновления содержания научно-методической деятельности в ДОУ способствуют её качественной организации..

Библиографический список

1. Беляя, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: Сфера, 2005. – С. 96
2. Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»

3. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.

4. Морковкин Д.Е. Организационное проектирование системы управления знаниями // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – № 2. – С. 74–80

5. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении [Текст]: пособие для руководителей ДОУ / Л. И Фалюшина.– М. : АРКТИ, 2003. – 280 с.