**Организация методической работы в дошкольном образовательном учреждении в контексте реализации ФГОС ДО: нормативно-правовой, управленческий и содержательный аспекты**

Современное образование находится на новом этапе развития. С вступлением в силу ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование получило статус первого самостоятельного уровня общего образования. В связи с этим стандартизация дошкольного образования приобретает особую актуальность. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию. Перед дошкольным образованием сегодня стоят довольно непростые задачи. Все они в той или иной степени связаны с созданием механизмов устойчивого развития системы образования в целом, обеспечением ее соответствия требованиям XXI в., социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Ориентация на человека и его потребности, создание в дошкольных учреждениях условий, обеспечивающих всестороннее развитие личности ребёнка и педагога, мотивация на творческую совместную деятельность - такова суть организации образовательного процесса на личностно – ориентированной основе, которая является главной линией в современной системе образования. Меняются ориентиры взаимодействия с детьми «нового времени», что предъявляет высокие требования к системе подготовки педагогических кадров, способных не только создать условия, обеспечивающие эффективность и качество работы с ребенком дошкольного возраста, но и обеспечить с ним конструктивное взаимодействие.

Одной из задач ФГОС является повышение уровня профессиональной [компетентности педагогов](http://el-mikheeva.ru/avtor/diagnosticheskie-metodiki-kak-forma-v) дошкольных образовательных учреждений. Педагоги, которые реализуют ФГОС, должны владеть достаточно большим объемом психологических знаний и обладать теми компетенциями, которые заложены в данном стандарте. Также, как и сам стандарт, воспитатель должен быть дето центрирован, т.е. сосредоточен на ребенке, независимо от особенностей его развития, здоровья, мировосприятия и т.п. При этом, организуя взаимодействие с детьми, взрослый играет роль посредника и намеренно приглушает свою субъективность в пользу ребенка. Он предоставляет инициативу, самостоятельность развития ребенка, которые находятся в зоне его возможностей, поддерживает и поощряет активность, любознательность, инициативность ребенка. В соответствии с ФГОС ДО педагогических кадров предъявляются соответствующие требования:

- к их профессионально-педагогической компетентности;

- уровню профессионализма.

Это создает необходимость в разработке системы методических мероприятий, направленных на подготовку педагогов к участию в инновационной деятельности. Внедрение данных концептуальных идей обновления предполагает перестройку всей системы управления в ДОУ, в том числе в аспекте методического сопровождения, ориентированного сегодня не только на результат, но и на сам педагогический процесс и его участников.

Необходима такая модель организации методического сопровождения, которая бы способствовала раскрытию творческого потенциала каждого педагога, нацеливала коллектив на непрерывное развитие, профессиональный рост. Эти задачи являются основными в работе старшего воспитателя на современном этапе, от них во многом зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, педагог сохраняет прежнее содержание образовательной деятельности, механически применяя технологии нового содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Педагогам оказалось, непросто мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений.

Среди последних нормативных правовых документов в сфере образования детей дошкольного возраста ФГОС ДО выступает основным. В нем задаются новые координаты развития дошкольного образования и обозначаются критерии его качества. Современные требования к кадровым условиям предусматривают

укомплектованность образовательной организации квалифицированными

кадрами, компетентными:

—в организации различных видов деятельности воспитанников;

— осуществлении взаимодействия с родителями (законными

представителями) воспитанников и работниками образовательной

организации;

— методическом обеспечении образовательного процесса;

— реализации информационно-коммуникационных технологий;

— обеспечении инклюзивных подходов в работе с дошкольниками с особыми

образовательными потребностями, в том числе с ОВЗ.

Возможности и компетенции педагога – это одна из ключевых точек стандарта. В документе прописаны различные компетенции, которые необходимы для того, чтобы педагоги могли работать по этому стандарту. Компетенции педагогов на сегодняшний день не соответствуют требованиям ФГОС ДО, новым квалификационным требованиям и профессиональному стандарту педагога.

**Компетенции** – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав.

**Компетентность** – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Компетенции относятся к деятельности, компетентность характеризует субъект деятельности. Компетентность не противостоит знаниям, умениям, способностям и личностным качествам. При определенных условиях знания, умения, способности и личностные качества могут рассматриваться с позиций профессиональной компетентности.

**Профессиональная компетентность педагога** -это многофакторное явление,

включающее в себя:

- систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях,

- ценностные ориентации педагога,

- интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.)

*К основным составляющим профессиональной компетентности педагога*

*относят:*

• методологическую,

• психолого-педагогическую,

• коммуникативную,

• исследовательскую,

• презентационную,

• акмеологическую,

• икт-компетентность

Методологическая компетентность:

- реализация системно - деятельностного подхода;

- умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью

ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребёнок);

- совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач.

Психолого-педагогическая компетентность:

- теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и

физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности;

- умение педагогическими способами определить уровень развития детей;

-владение технологиями проектирования образовательной деятельности (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательной деятельности).

Коммуникативная компетентность:

- практическое владение приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги).

Исследовательская компетентность:

- умение применять в практической деятельности исследовательские и опытно-

экспериментальные методы организации образовательной деятельности: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога дошкольного образования в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, гибко применять её в условиях своего образовательного учреждения, группы.

Презентационная компетентность:

- умение презентовать положительный опыт своей профессиональной деятельности в написании статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.

Акмеологическая компетентность:

-способность к постоянному профессиональному совершенствованию;

-умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

Информационно- коммуникационная компетентность:

- практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к

образовательной деятельности, ведению документации;

-умение работать в текстовом редакторе, электронных таблицах, электронных презентациях, специальных программах, Интернете.

Таким образом, **профессиональная компетентность педагога** зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию. *Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность!* Поэтому именно повышение компетентности и профессионализма педагога есть необходимое условие повышения обеспечения качества образования, как педагогического процесса, так и качества дошкольного образования в целом.

На основании этих компетенций необходимо организовывать методическую работу в ДОУ.

Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на повышение качества и эффективности образовательного процесса через обеспечение профессионального роста педагогических работников и развитие их творческого потенциала. Цель методической работы в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагога. Исходя из этого, выделяем ведущие задачи методической службы на новом этапе:

1. Совершенствовать нормативно-правовое обеспечение методической службы ДОУ.
2. Способствовать созданию, проектированию развивающей образовательной среды в ДОО, которая позволит реализовать достижения нового качества образования.
3. Способствовать повышению профессиональной компетентности педагогических работников.
4. Обеспечить реализацию инновационной деятельности в ДОУ.
5. Способствовать трансляции положительного педагогического опыта ДОУ на всех уровнях.
6. Способствовать повышению эффективности методической работы с педагогами с целью повышения их профессионализма и творческой активности.
7. Обеспечить повышение уровня педагогической работы, с целью совершенствования её качества и повышения результативности.

Исходя из данных задач методической работы, на основе её анализа были определены **основные стратегические направления методической работы** с педагогическими кадрами.

1. Образовательное – осуществление личностно-ориентированного подхода в повышении квалификации педагогов через дифференциацию подходов к разной категории педагогов и определение индивидуального образовательного маршрута каждого педагога.

2. Инновационно-экспериментальное – создание, внедрение и распространение инноваций среди педагогов, как внутри ДОУ, так и на разных уровнях.

3. Творческое – создание и распространение эффективно действующей структуры творческого развития педагогов, основанного на профессиональном и личностном интересе, на стимулировании результатов труда.

**Тактические направления методической работы:**

1.Совершенствование нормативно-правовой базы, обеспечивающей

реализацию ФГОС в ДОУ (методический аспект).

2. Создание организационного обеспечения реализации ФГОС.

3. Кадровое обеспечение и поддержка педагогов.

4. Материально-техническое обеспечение.

5. Создание информационного обеспечения.

6. Работа с родителями, общественностью.

7. Организация оптимальной модели деятельности.

Методическая работа включает следующие аспекты:

- методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности);

- методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития воспитанников).

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов

проводится по следующим показателям:

- качество организации профессиональной деятельности;

- многообразие применения методов и приёмов работы с детьми;

- динамика педагогического сопровождения индивидуального развития ребёнка в течение года;

- эмоционально благоприятный, комфортный, безопасный микроклимат в группе;

- информационная обеспеченность каждого направления работы;

- рейтинг среди воспитанников, родителей, коллег;

- педагогическая целесообразность методического обеспечения;

- наличие публикаций, обобщение и представление опыта на разных уровнях, творческая и профессиональная активность;

Очень важно выделить **принципы методической** **работы** с кадрами на современном этапе.

Системность – организация целостной системы работы с педагогами, основанной на анализе и результатах их деятельности.

Непрерывность – профессиональное и личностное совершенствование педагога на протяжении всего профессионального пути.

Поступательность – использование опыта предыдущих поколений педагогов, методистов, науки практики.

Интегративность– взаимосвязь всех звеньев методической структуры, составление целостного представления педагогов о методической идее, формах и методах её реализации.

Дифференцированность – возможность реализации творческого потенциала каждого педагога, с разным профессиональным уровнем, разными способностями и возможностями педагога (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).

На смену принципу ***«педагогического воздействия»,*** свойственного авторитарной педагогике, должен прийти принцип **«педагогического взаимодействия».**

Педагогическое взаимодействие означает согласованную деятельность участников образовательного процесса по достижению совместных целей и результатов.

Структура педагогического взаимодействия содержит следующие элементы:

Именно такое цикличное педагогическое взаимодействие участников должно лежать в основе методической работы.

Для его организации в коллективе необходимы определённые **условия**:

1. Учреждению должен быть свойственен ***демократический стиль управления,*** повышающий значимость каждого члена коллектива, его заинтересованность в общих результатах;

2. Должен быть создан ***положительный эмоционально – психологический микроклимат,*** как мощный фактор, сплачивающий коллектив на решение поставленных задач;

3. В ДОУ должна быть создана ***система стимулирования***, нацеленная на мотивацию педагогов к профессиональному росту и личному успеху.

Педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса в системе «старший воспитатель – воспитатель» возможно при организации методической работы с использованием «активных методов обучения», которые

направлены на формирование творческого мышления, расширение знаний и умений педагогов путём их вовлечения в активную познавательную деятельность. Качественное усвоение материала идёт при анализе конкретных ситуаций. Когда участники в выработке единого мнения «открывают» новое, то оно становится их собственной позицией.

Формы обучения педагогических кадров ДОУ:

1. Инновационные
2. Организационно - деятельностные
3. Деловые, ролевые и другие игры

Способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития. Используются новейшие формы обучения в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педагогов к инновационной деятельности, создает предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде в процессе введения ФГОС ДО.

Модели обучения педагогов

Пассивная - педагог выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит).

Активная - педагог выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания).

«Интерактивная» означает основывающийся на взаимодействии.

Но интерактивность это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

Формы методической работы с педагогами (пассивные)

- Теоретический семинар

- Психолого-педагогический семинар

- Проблемный семинар

- Видеотренинг

- Психолого-педагогические чтения

- Мастер – классы

- Методический фестиваль

- Фестиваль педагогических идей

Пассивные формы работы методической службы ориентированы в большей степени на репродуктивную мыслительную деятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Активные формы организации методической работы:

- деловая игра;

- методический мост;

- методический фестиваль;

-лаборатория «Информационные технологии»;

-ярмарка педагогических идей;

-разработка методического портфеля;

-семинары-практикумы;

- консультации-диалоги по 2-м точкам зрения;

- консультации-парадоксы с запланированными ошибками;

- экспресс-опросы по выбору правильного образца из нескольких;

- решение ситуационных задач с использованием метода моделирования;

- деловые игры в формах: «эстафеты передового опыта», «защиты проекта», «занятия-панорамы» и др.

- дискуссии, как наиболее эффективной формы, активизирующей творческую мыслительную деятельность педагогов;

- тренинг

- педагогический мост

- педагогический КВН

- Мозговой штурм

- Круглый стол

- Квик-настройки

- Дискуссия

- Педагогический ринг

- Педагогический диалог

- Семинар / семинар-практикум

- Аквариум

- Микрофон

- Аукцион инновационных открытий.

- Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская

- Коучинг-сессия

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития

педагогов.

Новые формы методической работы, связанные с использованием

ИКТ:

- электронные рассылки материалов;

- он- лайн конференции, семинары;

- вебинары;

- скайп-консультации;

- презентации на собственных сайтах педагогов;

- тематические консультации в интерактивном режиме на сайтах ДО;

- виртуальные методические выставки образовательных ресурсов;

- интернет – мастерские.

Все эти методы помогут организовать педагогическое взаимодействие на основе сотрудничества в системе «старший воспитатель – воспитатель», «воспитатель – воспитатель».

Методическую службу необходимо создать на диагностико-прогностической основе через систему мониторинга, направленной на выявление уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ и качества образования, привлечение педагогов ДОО к участию в конкурсных проектах, создание портфолио каждого педагога, разработка технологических карт по обучающим программам. Профессиональное развитие педагога ДОУ – это длительный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела, настоящего профессионала. Современному педагогу необходимо быть конкурентоспособным, уметь позиционировать себя в условиях ДОУ.

Учебно-методическое сопровождение – это одно из основных направлений, через которое проводится работа с педагогическим коллективом. Оно должно соответствовать требованиям развивающей предметно-пространственной среды и программам нового поколения (пособия, игрушки, технические средства обучения и воспитания дошкольников), помогать воспитателю в организации образовательного, воспитательного процесса на современном уровне.

Учебно-методическое обеспечение педагогов – это:

- необходимая информация, учебно-методические комплексы, т. е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации профессиональной педагогической деятельности;

- это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающий, помимо методического оснащения такие компоненты, как: совместная продуктивная работа методиста и педагога (коллектива);

- апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий;

- информирование, просвещение и обучение кадров.

**Перед методистами зачастую встает вопрос (дискуссия):**

- Как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником реализации ФГОС ДО?

- Как избавиться от пассивности отдельных педагогов?

- Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской?

- К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Многие основные методические инновации связаны с применением

интерактивных методов обучения. Реализация содержания ФГОС ДО может быть обеспечена не только использованием традиционных технологий, форм, методов и средств обучения, но и современных педагогических технологий.

Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие субъектов образовательного процесса.

Интерактивные методы ориентированы на широкое взаимодействие педагогов не только с методистом, но и друг с другом, на доминирование активности педагогов в образовательном процессе. Рефлексия в педагогическом процессе – это процесс и результат фиксирования субъектами (участниками педагогического процесса) состояния саморазвития, установление причин и следствий. Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

Интерактивные формы работы с педагогами

*Интерактивный* означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение - это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие методиста и педагога-участника.

Одна из целей «интерактива» состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

Технология кооперативного обучения:

- работа в малых группах;

- мозговые штурмы;

- индивидуальная работа;

- организация работы в группах;

- презентация результатов;

- анкетирование;

- обсуждение.

Технология обучения в дисскусии:

- дискуссионный вопрос - убедитесь, что участникам понятна цель, порядок работы и указания по поводу проведения дискуссии;

-обеспечение полного обсуждения всех аспектов дискуссионного вопроса;

- предусмотрите в плане проведения заседания время для рассмотрения дискуссионного вопроса во время рефлексии.

Технология ситуационного моделирования:

- обучение в игре;

- ролевые игры;

- технология ситуации;

- технология симуляции.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

«Микрофон». Коллегам предлагается высказать свою точку зрения по поставленному вопросу или проблеме. По залу пускают предмет, имитирующий микрофон. Каждый, получивший такой «микрофон» обязан четко и лаконично изложить свою мысль и сделать вывод. «Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа педагогов обсуждает проблему. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум». После публичного выполнения

задания группа занимает свои рабочие места, а коллеги обговаривают

ход дискуссии, аргументы выступающих. «Синтез идей» - данное упражнение предусматривает рассмотрение группами поэтапно всех вопросов заседания: на отдельных листах бумаги первая группа рассматривает первый вопрос, вторая – второй и т.д. После выполнения первая группа отдает свой листок для доработки второй группе, вторая – третьей и т.д.

Когда доработанный листочек возвращается к «хозяевам», каждая группа презентует свои исследования с учетом дополнений своих коллег.

Метод «ПРЕСС». Это упражнение развивает умение формулировать высказывание по определенному дискуссионному вопросу в сжатой форме, выразительно, аргументировано, лаконично.

«Метод ПРЕСС» состоит из четырех этапов:

- Высказывание собственной точки зрения («Я считаю, что…»)

- Обоснование своей мысли («… Так как…»)

- Примеры и аргументы для поддержания своей точки зрения

(«… например…»)

- Обобщение, выводы («Итак…»).

Коучинг-сессия.

Одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом: педагогическая коучинг-сессия. Сторонники применения этого метода отзываются о нём, как об увлекательном, эффективном, обучающем и развивающем методе, дающем отличные результаты. Под коучингом понимается особый вид взаимодействия тренера и тренируемых, отличающийся от привычного нам формата. Коучинг в педагогике подразумевает, что один из педагогов берёт на себя роль коучера (наставника) и проводит коучинг-сессию с другими педагогами. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Квик – настройка: это настрой педагога на успешную работу.

1. Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам

завидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем

дороже ценятся.

Кейс – метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций. Где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

Метод «Квадро» (форма дискуссии после лекции педагога)

Специалист задает проблемный вопрос, педагог голосует карточкой (4 шт.) :

1 – согласен;

2 – согласен, но;

3 – не согласен;

4 – согласен, если.

Затем специалист объединяет в группу педагогов с одинаковыми

карточками и организуется дискуссия. Выводы делаются педагогами.

**Функции методической службы ДОУ:**

1.Информационно-аналитическая функция - анализ собственной деятельности и работы всего педагогического коллектива;

- вычленение факторов и условий, положительно или отрицательно влияющих на конечные результаты деятельности;

- оценка качества педагогического процесса в целом, осознание общих и частных задач;

- установление преемственности между прошедшим и новым учебным годом;

- анализ актуальных и перспективных потребностей населения, воспитанников и их родителей в образовательных услугах;

- анализ потребностей в развитии ДОУ, осуществлении инноваций;

- поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области инновационных преобразований;

- изучение передового педагогического опыта.

2. Прогнозирование и планирование.

Прогностическая функция предусматривает:

- прогнозирование целей и задач деятельности ДОУ;

- определение вариантов моделей выпускника;

- формирование содержания, методов, средств и организационных форм воспитания, обучения и развития дошкольников;

- моделирование новых форм существования ДОУ;

- проектирование процессов развития дошкольного учреждения;

- проектирование последствий запланированных инновационных процессов.

**Моделирование работы методической службы:**

Рассмотрим некоторые наиболее эффективные модели создания методической службы в ДОУ

1.Организация работы методической службы **по трём направлениям деятельности**: образовательная деятельность педагогов; творческая деятельность; демонстрация успешного опыта педагогов. Деятельность организована в форме университетов. На мой взгляд, данная модель методической службы уместна если в коллективе большинство молодых специалистов, педагогов с одной стороны и творческий профессиональный коллектив – с другой.

Все три направления взаимосвязаны между собой, не делят педагогов на отдельные микрогруппы, что позволяет осуществлять работу комплексно, работая в единой команде над общими стратегическими задачами ДОУ.

В то же время каждый элемент модели самостоятелен и ценен своими задачами.

**Университет образования** решает вопросы совершенствования профессионализма педагогов, через наставничество и поисковую инновационную деятельность.

Работа университета ведётся **в двух направлениях: «Школа молодого специалиста» и «Факультет инноваций».** Это позволяет осуществить индивидуальный и дифференцированный подход к педагогам с учётом уровня их квалификации, образования, позволяет подготовить и вовлечь молодых педагогов в процесс развития.

«Школа молодого специалиста» создана специально для молодых специалистов. Курирует работу опытный педагог – наставник, который организует цикл семинаров и занятий с последующим подробным анализом.

«Факультет инноваций» знакомит педагогический коллектив с новыми технологиями, программами, апробирует их на практике, анализирует результаты. Возглавляет факультет методист ДОУ.

**Университет творчества** организует педагогов на творческую деятельность, которая осуществляется в художественно – эстетическом направлении. Возглавляет университет педагог дополнительного образования (например, изобразительная деятельность). Это направление выделено на основе потребностей ДОУ, интересов и возможностей педагогов. Данный университет могут посещать все педагоги, кроме руководителя ДОУ, заместителей и председателей университетов.

**Университет опыта** позволяет обмениваться приобретенными знаниями, умениями, навыками, как опытным педагогам, так и молодым воспитателям через работу **«Факультета успеха»**

Каждый университет работает по своему плану, который составляется на один год, исходя из годовых задач, и утверждается Педагогическим советом – коллективным органом, объединяющий педагогических работников учреждения.

Возглавляют кафедры опытные педагоги, которые выбираются членами педагогического коллектива на установочном Совете педагогов.

Контролирует и направляет работу университетов методический совет, в составе которого заведующий ДОУ, заместители и председатели университетов.

Методический совет и университеты осуществляют работу согласно «Положений», утверждённых на Педагогическом совете.

Для анализа методической работы по данной модели разработаны следующие **критерии оценки:**

1. Уменьшение затрат времени на методическую работу и самообразование;
2. Оптимальный уровень развития возможных достижений каждого ребенка с учетом индивидуальных особенностей;
3. Рост творческой активности педагогов и их удовлетворённости результатами своего труда .

Традиционная модель организации методической службы через работу методического совета, творческих групп, ПМПк, ШМП, наставников и т.д.

В соответствии с результатами мониторинга специалистов психологической службы МО РФ к современному педагогу должны предъявляться такие новые требования как:

- овладение современными технологиями развивающего обучения, определяющими новые параметры образования в XXI веке;

- ориентация на развитие креативной личности;

- способность «видеть» многообразие обучающихся (воспитанников), учитывать в образовательном процессе возрастные индивидуальные и личностные особенности различных контингентов детей (одарённых, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с задержкой в развитии и т.д.) и реагировать на их потребности;

- способность конструктивно сотрудничать с другими участниками образовательных отношений;

- способность улучшать развивающую предметно-пространственную среду,

- проектировать психологически комфортную, безопасную, развивающую образовательную среду;

- умение применять здоровьесберегающие технологии.

Результатом эффективного методического сопровождения педагогов

ДОУ станет:

1) осознанная готовность педагогов ДОУ к реализации новых образовательных стандартов;

2) субъектная позиция педагога в отношении реализации ФГОС

дошкольного образования;

3) повышение профессиональной компетентности;

4) активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной

деятельности;

5) самореализация педагога в профессиональной деятельности.

**Нормативно-правовая база, регламентирующая и регулирующая организацию методической работы в ДОО (номенклатура дел старшего воспитателя).**

Старший воспитатель организует свою деятельность согласно должностной инструкции. Новая редакция должностной инструкции должна быть разработана с учетом квалификационных требований к должности, ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога

Вся документация делится на:

- документы федерального уровня;

- регионального уровня;

- муниципального уровня;

- институционального уровня.

Основные документы федерального, регионального и муниципальных уровней всем известны, их можно посмотреть и систематизировать для себя на сайтах Минобрнауки, ФИРО, Департаментов образования Ярославской области и города Ярославля. Номенклатура дет старшего воспитателя является составной частью общей номенклатуры дел ДОО. Методисту необходимо структурировать всю документацию по функциям работы методической службы. На слайде представлена модель систематизации документации по информационным блокам:

- программное обеспечение;

- планирование;

- аналитическая деятельность;

- обеспечение контроля качества образования (методические аудиты);

- кадровое обеспечение;

- локальные нормативные акты;

- организация работы с родителями;

- дополнительное образование (КП);

- преемственность со школой;

- документация ПМПк ДОУ;

- методические материалы;

- распорядительные документы, приказы;

- информирование (текущая информация);

- инновационная деятельность;

- архивные материалы;

- протоколы различных мероприятий;

- ЭОР, мультимедийные материалы;

**Номенклатура дел методической службы (старшего воспитателя).**

Представляю вашему вниманию один из возможных перечней документации:

- Копия Устава ДОУ; изменения к уставу;

- Копии должностных инструкций педагогов ДОУ;

- Копии инструкций по охране жизни и здоровья, безопасности воспитанников

- Протоколы заседаний педагогического совета и методические материалы педагогических советов;

- Перспективный план работы образовательной организации с приложениями;

- План работы ДОУ на летний оздоровительной период;

- Перспективный план работы методического совета и методические материалы методических советов;

- Перспективный план работы методических объединений, рабочих групп;

- Основная образовательная программа образовательной организации;

- Программа развития образовательной организации;

- Адаптированная образовательная программа для детей с ОВЗ;

- Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- Учебно-методические пособия, разработанные в образовательной организации;

- Публичный отчет о работе образовательной организации;

- Аналитический отчет по результатам самообследования ДОО;

- Годовые статистические сведения образовательной организации;

- Документы по анализу и контролю образовательной деятельности;

- Протоколы заседаний совета родителей (родительского комитета) и документы (справки, доклады, информации) к ним;

-Протоколы родительских собраний и документы (справки, доклады, информации) к ним;

- Протоколы, конференций, семинаров, совещаний, конкурсов, проведенных в образовательной организации и документы (справки, доклады, информация) к ним;

- Документы (планы, докладные записки, переписка) о проведении открытых мероприятий;

- Планирование образовательной деятельности, дополнительного образования;

- Режим дня;

- Списки воспитанников по группам;

-Документы, регулирующие дополнительное образование;

- Локальные нормативные акты (Положения):

- Положение о методическом совете

- Положение о методической службе  
- Положение о методическом кабинете

- Положение о педагогическом совете

- Положения об методических объединениях, рабочих группах

- Положение об индивидуальном образовательном маршруте воспитанников

- Положение о медиатеке

- Положение О внутреннем контроле в дошкольном образовательном учреждении

- Положение О внутренней системе оценки качества образования в дошкольном образовательном учреждении

- Положение О порядке подготовки организации проведения самообследования в дошкольном образовательном учреждении

- Положения о различных конкурсах.

- Анализ результатов методической работы образовательной организации;

- Методические разработки и рекомендации, разработанные в образовательной организации, разработанные в других организациях;

- Документы (информации, справки, переписка) по диагностике и контролю организации методической работы, образовательной деятельности;

- Документы (сообщения, информации, переписка) о сотрудничестве с учреждениями дополнительного образования;

- Сценарии культурно-досуговой деятельности;

- Материалы по аттестации;

- Материалы по педагогической диагностике (эффективность освоения воспитанниками ООП ДОУ);

- Материалы заседаний, документация ПМПк;

- Документация и методические материалы консультационного пункта ДОУ (при наличии);

- Материалы по самообразованию педагогов ДОУ;

- Учебно-методические пособия;

- Паспорт методического кабинета;

- Книга учёта движения методической литературы;

- Различные виды картотек, видеотек, ЭОР и т.п.;

- Приказы заведующего ДОУ;

- Сведения о педагогическом мастерстве педагогов; материалы по передовому

педагогическому опыту;

- Документация, методические материалы по инновационной деятельности;

- Документация повышения квалификации педагогов;

Материалы по взаимодействию с родителями;

Инструкции, протоколы проведения инструктажей с педагогами ДОУ по охране жизни и здоровья детей; первичные инструктажи;

Документация специалистов ДОУ;

Сведения о педагогических кадрах;

Справочная и методическая литература…….

Это далеко неисчерпывающий перечень документации методической службы. В каждом дошкольном образовательном учреждении своя индивидуальная номенклатура дел, систематизировать документы следует учитывать специфику ДОУ, систему управления и документирования.

Таким образом, система методического сопровождения состоит из нескольких звеньев, выполняющих разные функции: обучающую, анализирующую и направляющую. Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы. Её назначение – создание коллектива единомышленников, увлечённых новой педагогической идеей, заинтересованных в конечных результатах. Необходимо постоянно осуществлять мониторинг и стимулирование достижений педагогов, при результативной творческой деятельности и при создании положительного микроклимата в коллективе. Эти задачи и призвана решить новая модель методического сопровождения через разнообразные нестандартные формы работы с педагогами, дифференцированные по уровням сложности, привлечение опытных педагогов к наставничеству, создание системы мониторинга педагогической деятельности, включающую педагогический анализ, коррекцию педагогической деятельности и планирование по результатам.

Новая система методического сопровождения предполагает работу ДОУ по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизация процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизация отношений участников, направленная на удовлетворение их потребностей.

Эта работа включает в себя:

- расширение состава коллективного управления, их полномочий через привлечение к разработке нормативно-правовой документации, к участию в составлении перспективного плана, к утверждению кандидатур на награждение, в работе комиссий, ВТК и т.д.;

- привлечение педагогов к самоуправлению на основе самоконтроля и анализа своей деятельности, через организацию наставничества;

- организация нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих и профессиональных способностей через взаимодействие всех звеньев данной модели.

Успех функционирования методической службы зависит от системы управления ДОУ.

В целом, грамотно спланированная и организованная методическая работа способствует:

-повышению общего профессионального уровня педагогов,

- обеспечивает конкретную, реальную работу, основанную на социальных запросах и потребностях всех участников образовательных отношений, исходящую из анализа конечных результатов;

- активизации творческих и профессиональных инициатив педагогов, побуждает к инновационной деятельности;

- обеспечению эффективности и качества методических мероприятий.

А все это и является важным условием повышения качества предоставляемых образовательных услуг дошкольным образовательным учреждением.