**Значение методической работы для повышения творческого потенциала педагогов ДОУ**

Руководство любым делом - это прежде всего руководство людьми, осуществлять которое без знания и учёта особенностей людей, всё равно, что управлять современным сверхзвуковым самолётом без знания и учёта аэродинамики, его динамических возможностей и органов управления. Тонких Ф.П.

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала. Постоянная связь содержания методической работы с ходом и результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. Однако, такие факторы как бессистемность методических мероприятий, отсутствие обоснованного планирования, ограниченность и традиционность используемых форм, снижают уровень педагогического мастерства педагогов, не дают им возможность проявить себя.

В связи с этим старший воспитатель или заместитель заведующего ДОУ по учебно-воспитательной работе, в первую очередь должен помнить и соблюдать основные функции управленческой деятельности:

* **диагностико-аналитическая:** связана с познанием и само познанием личности и профессионально-педагогической деятельности, её результатов, социально-психологического климата в педагогическом коллективе с целью его оптимизации и реализации творческого потенциала, индивидуального стиля деятельности педагогов и др.;
* **проектно-конструктивная:**проявляется в планировании работы дошкольного учреждения, проектировании развития педагогического коллектива, его сотрудничества с родителями, определении близких, средних, дальних его перспектив, путей преодоления трудностей, роста профессионального мастерства педагогов, самосовершенствование и др.;
* **изыскательно-инновационная:**связана с отбором, поиском новых прогрессивных психолого-педагогических идей, эффективных методов и приёмов дошкольного воспитания, методической работы и внедрением их в практику;
* **организационно-регулирующая:**проявляется в организации деятельности педагогического коллектива, его сплочении, в регулировании системы отношений в педагогическом коллективе и создании благоприятного социально-психологического климата в нём; нахождении наилучшего практического применения способности каждого члена педагогического коллектива; сотрудничестве и сотворчестве с родителями; в организации и саморегуляции своей профессиональной деятельности;
* **стимулирующая:**выражается в активизации, стимулировании деятельности педагогов в целях её совершенствования, формирования потребности в профессиональном самовоспитании и т.п.;
* **информационно-нормативная:**проявляется в оперативном информировании педагогического коллектива о новых достижениях в области психологии и педагогики дошкольного воспитания, передового опыта общественного и семейного воспитания; о документах, связанных с охраной прав ребёнка, изменениях в функциональных обязанностях педагогов и т.п.

Наряду с этим заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе не следует забывать и о стиле руководства коллективом. Всем давно известно, что ни авторитарный, ни либеральный (попустительский) стили руководства ни приведут коллектив к вершинам профессионального мастерства, т.к. при них нет возможности педагогам раскрыть свой собственный творческий потенциал и как следствие коллектив в целом не способен работать с полной отдачей.

Идеальный стиль управления коллективом, по праву считается - демократический. Он больше всего даёт возможность раскрыть воспитателям и специалистам ДОУ (как впрочем, и другим коллективам, не только педагогическим) свои резервы.

Лучше всего, если в коллективе существует ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО - как элемент демократического стиля управления.

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО** - это взаимосвязанная совместная деятельность участников педагогического процесса, направленная на достижение единой для них общественно значимой цели.

Определить существует ли в коллективе подобное сотрудничество можно по следующим признакам:

* осознание цели деятельности каждым участником процесса;
* чёткое разделение и кооперация труда между её участниками;
* личный контакт между участниками процесса с обменом информацией, взаимной помощью, самоконтролем и т.д.;
* наличие положительных межличностных отношений.

Сотрудничество участников педагогического процесса способствует демократизации всего стиля педагогической деятельности в дошкольном учреждении.

В педагогическом процессе, бесспорно на первый план выходит педагог, воспитатель и от того насколько он грамотен, компетентен и подвижен в своей работе, напрямую зависит и качество его работы, и его профессиональный рост.

Профессиональная позиция педагогов в образовательном процессе - величина не постоянная. При правильном руководстве педагогическим коллективом, а так же при демократическом стиле и сотрудничестве она может меняться в лучшую сторону, и наоборот.

Различают четыре позиции педагогов:

* **Педагог-исполнитель:**педагог, который использует в своей работе готовые программы и методики обучения, не добавляя в них собственных оригинальных изменений и дополнений.
* **Педагог-конструктор:** педагог, обеспечивающий реализацию потенциальных возможностей ребёнка (его самореализацию), учитывающий в своей работе индивидуальные особенности и интересы детей (варьирующий готовые, разработанные другими программы и методики обучения, выбирающий из них те, которые больше всего подходят данному ребёнку или группе детей).
* **Педагог развивающего стиля:** педагог, использующий в своей работе программы и методики нового поколения, направленные на развитие интеллекта, личности, на физическое развитие, вносящий в них при необходимости коррективы.
* **Педагог-исследователь**: педагог, использующий в работе собственные оригинальные программы и методики обучения детей. Педагог склонен к постоянному изучению, анализу фактов педагогической деятельности. Он многократно проверяет себя, создаёт свои модели решения проблем.

Заместителю заведующего ДОУ по учебно-воспитательной работе, который знает своих педагогов как никто другой, легко определить, к какой профессиональной позиции они склонны. И в его силах изменить (при необходимости) ситуацию в лучшую сторону.

Это, по моему мнению, сделать можно в два этапа:

**1 этап:** выяснить, что мешает или ограничивает возможности педагогов повышать свой профессиональный уровень, развивать творческий потенциал и перейти на другую более качественную профессиональную позицию. Для этого можно использовать личные беседы с педагогом, наблюдение, методические объединения и другие формы методической работы, но как показывает практика в нашем дошкольном учреждении, очень проста и эффективна форма анкетирования.

Анализ анкет поможет заместителю заведующего ДОУ по УВР наметить пути повышения педагогического мастерства и развития творческого потенциала педагогов и специалистов ДОУ.

**2 этап:** наметить пути и направления методической работы, которые бы побуждали и стимулировали педагогов совершенствовать своё педагогическое мастерство и профессионализм.

Одним из таких путей наиболее эффективным, на мой взгляд, является использование в методической работе новых форм работы с воспитателями таких как: деловые игры, недели профессионального мастерства, мастер - классы и т.п.

**Модель методической работы, направленная на самоактуализацию педагога**

Концепция модернизации российского образования имеет ряд важных аспектов, один из которых - педагогический. Он может быть реализован лишь при условии постоянного совершенствования педагогов образовательного учреждения, их умения обновлять содержание своей деятельности, применять достижения науки и педагогического опыта, изменять содержание образования, практически реализовывать личностно-ориентированный подход, использовать современные педагогические технологии, вариативные программы, вести экспериментальную работу. Такие требования к педагогическому профессионализму обусловили несколько иное построение методической работы в ДОУ, которая должна быть направлена в первую очередь на самоактуализацию педагога, выражающуюся в его личностном и профессиональном росте, выявлении и реализации собственных актуальных и потенциальных возможностей. Это потребовало от нас построения особой модели методической работы, которая давала бы возможность прогнозировать особенности педагога, его индивидуальные личностные и профессиональные качества и на их основе строить индивидуальные варианты повышения квалификации. При ее составлении мы считали, что методическая работа должна быть построена на разнообразных, в том числе и новых, нетрадиционных формах работы с кадрами, которые бы оптимально сочетались между собой. При этом мы учитывали, что никакие формы работы сами по себе, безотносительно к индивидуальному содержанию повышения квалификации педагога, не могут гарантировать эффективности. Нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам.

Таким образом, построение модели методической работы прошло несколько этапов:

Качественный и количественный анализ педагогического коллектива на основе результатов диагностики. Создание банка данных.

На основе анализа было выявлено, что в МДОУ имеется достаточно большое количество творческих педагогов, которые, занимаясь самообразованием, постоянно экспериментируя, применяя новые технологии обучения, привносят в педагогический процесс инновационные идеи, достигают высоких результатов в обучении и развитии детей. Однако они недостаточно владеют способами саморазвития и профессиональной самореализации, что в дальнейшем может привести к эмоциональному дискомфорту в профессиональной деятельности и возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Есть и другие педагоги, не столь успешные, иногда просто начинающие, которые нуждаются в особой методической помощи, способной обеспечить увлеченность как самой профессиональной деятельностью, так и межличностным взаимодействием в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Если они не получат грамотной поддержки, то это может привести к снижению творческой активности, разочарованию по поводу сделанного профессионального выбора.

И, наконец, создание банка данных позволило сделать вывод, что практически все педагоги испытывают потребность в общении, обмене опытом, совместном поиске продуктивных путей развития МДОУ. И все педагоги сталкиваются с необходимостью повышать свой профессиональный статус, т.е. проходить аттестацию. Очевидно, что без грамотно построенной модели методической работы ее результативность будет невысока.

Составление оптимальной модели методической работы. При ее построении учитывался уровень самоактуализации деятельности каждого педагога, его педагогическая компетентность. Практически для каждого воспитателя был разработан индивидуальный вариант методической работы.

Так, методическую работу с воспитателями, находящимися на первом (гностическом) уровне самоактуализации ориентировали на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями, осознание своих профессиональных особенностей.

Целями методической работы с воспитателями среднего (регулирующего) уровня были формирование ориентации на общение, диалог, овладение педтехникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности, выработку умений себя адекватно проявлять, опираться на свои профессиональные умения.

В методической работе с воспитателями высокого (профессионально-результативного) уровня мы использовали стимулирование ценностной ориентации на творчество в педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом ставку делали на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания дошкольников.

Построение рациональной организационной структуры методической работы ДОУ, направленной на достижение поставленной цели при оптимальных затратах трудовых, материальных и финансовых ресурсов (различные формы методической работы).

При построении структуры учитывали следующие показатели:

1) количественный и качественный показатель педколлектива;

2) результат диагностического изучения личности и деятельности воспитателей, затруднений в их деятельности;

3) особенности содержания методической работы (уровень развития дидактического, психологического или других основных ее направлений и связь между ними);

4) учет эффективности проводимых ранее различных форм методической работы;

5) традиции, накопленный опыт методической работы (что сохранить, от чего отказаться);

6) материальные, морально-психологические условия в ДОУ;

7) передовой опыт и научные рекомендации по организации и управлению методической работой.

Контроль, констатирующий, измеряющий уровень отдельных параметров модели методической работы.

В своей работе мы использовали самые разнообразные виды контроля:

- тематический (в том числе итоговый);

- оперативный;

- повседневный;

- персональный (проводили, во-первых, с целью изучения системы работы и распространения передового опыта воспитателей, имеющих высокий уровень профессионального мастерства, во-вторых, с целью выявления состояния работы по устранению недочетов в воспитательно-образовательной работе по определенной теме);

- предупредительный - в основном применяли по отношению к начинающим (или вновь поступившим педагогам), а также к воспитателям, работающим в инновационном режиме (внедрение новых образовательных программ, педагогических технологий, передового педагогического опыта работы);

- выборочный (или эпизодический) контроль. В содержание педагогического анализа выборочного (эпизодического) контроля входило состояние работы по разделам программы, не рассматривающихся годовыми задачами, а также решение отдельных (частичных) задач раздела программы в реализации поставленной годовой задачи. С его помощью можно устранять такие незначительные сбои в работе, как выявление причин отклонений качества воспитания и обучения от существующих требований; установление причин несоответствия фактического уровня знаний детей от требований программы.

Иногда проводили его не во всех группах или не у всех воспитателей.

- сравнительный - его виды проводили с целью сопоставления результатов работы воспитателей по различным направлениям программы. Он позволил увидеть разницу в работе воспитателей параллельных возрастных групп. Сравнительный анализ используем и для сравнения работы двух воспитателей одной группы;

- взаимоконтроль (взаимопосещения). Отличительной особенностью являлось то, что анализ и оценка педагогического процесса осуществлялся воспитателем в параллельной группе, либо в любой другой возрастной группе. Это способствовало самоанализу и самооценке одного воспитателя в сравнении с опытом работы другого. Сравнительный контроль помогает распространению эффективного опыта, улучшению учебно-воспитательного процесса. Оценить результативность проводимого контроля в ДОУ можно по результатам анкетирования.

Регулирование и коррекция, позволяющие вносить коррективы в полученную модель, устранение недочетов, оптимизация имеющейся системы.

Построенная и апробированная нами модель методической работы дает высокие результаты, которые мы определяем по следующим параметрам:

* результаты развития детей растут, достигая оптимального уровня для каждого ребенка или приближаясь к нему за отведенное время без перегрузки детей, что подтверждается положительной динамикой уровня знаний, умений, навыков детей;
* экономичность методической работы достигается тем, что рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование, во всяком случае без перегрузки педагогов этими видами деятельности;
* улучшается психологический микроклимат в МДОУ.

**Система деятельности методической службы, направленная на активизацию профессионального потенциала педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | **Задачи** |
| Разработка системы стимулирования педагогов | 1. Определить ведущие потребности членов педагогического коллектива, позволяющие выбрать наиболее эффективные регуляторы мотивации инновационной педагогической деятельности.  2. Разработать способы стимулирования инновационной творческой деятельности педагогов.  3. Внедрить систему стимулирования в образовательный процесс. |
| Контроль и оценка деятельности педагогов | 1. Усовершенствовать систему контроля в ДОУ.  2. Разработать критерии и показатели результативности работы педагогов. |
| Делегирование полномочий | 1. Разработать методическое и психологическое обеспечение делегирования полномочий педагогам.  2.Адекватное распределение обязанностей, и передача части дел членам педагогического коллектива. |
| Привлечение к участию в управлении и перспективном планировании ДОУ | 1. Разработать организационные механизмы управления в коллективе.  2.Создать творческие объединения педагогов, позволяющие решать вопросы организации педагогического процесса. |
| Создание профессиональной среды | 1. Разработать компоненты локальной (подходящей для данного учреждения) профессиональной среды.  2. Создать условия для создания профессиональной среды. |
| Создание условий для инновационной деятельности | 1. Поиск инноваций: организация творческой группы воспитателей и специалистов, распределение между ними функции поиска инноваций на основе изучения литературы и передового педагогического опыта.  2. Формулирование целей, разработки содержания, определение критериев оценки инноваций.  3. Включение инноваций в повседневную практику. |