

УДК 373.2

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНО- МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: АКЦЕНТЫ ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЯ

ЛЕОНОВА Наталья Павловна,старший преподаватель, кафедра дошкольного и начального образования,
Северо-Восточный государственный университет, г. Магадан

АННОТАЦИЯ. Реформа предполагает переосмысление всех сторон жизни образования: от изменения форм собственности, правового статуса до серьезной коррекции содержания образования, методов и форм обучения, принципов и методов управления развитием самой системы образования и каждого ее структурного элемента.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реформа образования, инновационные технологии, профессиональный рост, методическая работа, активные методы обучения.

LEONOVA N.P.,Senior Lecturer of the Department of Preschool and Primary Education,
Northeastern State University, Magadan

THE ACTIVITIES OF THE DEPUTY HEAD OF EDUCATIONAL-METHODICAL WORK OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION IN MODERN CONDITIONS: RETHINKING ACCENTS

ABSTRACT. Education reform implies a rethinking of all aspects of education: from change of ownership, legal status to a serious correction of educational content, methods and forms of education, principles and methods of management development of the education system and each of its structural elements.

KEY WORDS: education reform, innovation, professional growth, methodical work, active learning methods.

В современных условиях реализация идеи демократизации педагог обеспечивается правом свободы выбора содержания и форм обучения и воспитания. Это право находит свое отражение в авторских программах, внедрении инновационных технологий, профессиональном росте каждого педагога дошкольной образовательной организации (ДОО). В то же время в реальной практике данной категории педагогов (особенно, если молодого специалиста сразу ставят на руководящую должность) часто не хватает определенных научных знаний и методических умений для проектирования и планирования своей работы; выявления адекватной и реальной характеристики состояния образовательного процесса; разработки индивидуальных моделей развития профессионального мастерства или их тьюторского сопровождения и обобщения педагогического опыта [1].

Как известно, до сих пор в сфере высшей профессиональной подготовки отсутствует целостная система обучения методических кадров и руководителей образовательных учреждений. А в связи с реформой образования (введением бакалавриата) специалисты, профессионально занимающиеся методической работой и отвечающие за качество образования, не будут иметь достаточной базовой профессиональной подготовки. Исходя из сложившейся

ситуации, особенно в закрытых или отдаленных от центральных районов страны регионах, центром переподготовки, наряду с институтом повышения квалификации, должна стать системная работа районных, муниципальных, областных методических центров. Большая часть специалистов управленческого аппарата дошкольных образовательных организаций получает управленческие знания практическим путем, путем самообразования или на курсах повышения квалификации. Это в свою очередь сдерживает рост профессиональной компетенции и творческой активности, снижает способность к анализу и диагностике у самого педагога-методиста. В условиях интенсивной инновационной, опытно-экспериментальной деятельности прежняя организация методической работы в ДОО не сможет адекватно реагировать на быстро изменяющееся положение в образовании. Поэтому на современном этапе необходимо организовать поиск форм, моделей подготовки и переподготовки педагогов-методистов, способных строить работу по-новому. Готовность педагога-методиста к профессиональной деятельности может быть определена наличием следующих умений [2]:

1. Анализ учебно-воспитательного процесса.
2. Нормативно-правовая грамотность в изменяющихся условиях.

3. Владение методами диагностирования ценностных ориентаций педагога, потребностей социокультурной среды в образовательных услугах.

4. Организация проектной, проблемно-ситуативной, практико-ориентированной деятельности педагога.

5. Разработка, организация и внедрение программ развития образовательной организации.

6. Разработка и внедрение новых методик, активных методов обучения дошкольников на разных возрастных этапах.

7. Создание педагогических и гигиенических условий для использования технических средств обучения (компьютерные классы, интерактивные доски и т.д.).

8. Создание проблемных и творческих групп, работа команд и курирование их деятельности и многое другое.

Исходя из этого, основная функция заместителя заведующего по воспитательно-методической работе ДОО – это организация различных направлений деятельности педагога с детьми на основе личностной ориентации в образовательном процессе в постоянно изменяющихся условиях, актуализация и стимулирование их в профессиональном развитии.

Ключевым звеном в структуре системы образования является образовательное учреждение. От того, как организован образовательный и воспитательный процесс, зависит интенсивность содержания образования в соответствии с федеральными требованиями и результаты его обновления. Именно на уровне образовательного учреждения реализуются образовательные стратегии: федеральной, регионального и муниципального уровней. Главные субъекты образовательного учреждения – воспитатель и ребенок-дошкольник. Именно они являются показателями достижения поставленных целей в качественной реализации образовательных программ различного уровня. Таким образом, решение многих проблем обучения и воспитания зависит от профессиональных достижений педагога, его квалификации и методической подготовки, поэтому именно учитель является главным субъектом образовательного процесса. В отличие от творчества в других сферах (наука, техника, искусство) творчество педагога имеет своей целью создание социально ценного нового, оригинального, так как продуктом этого нового всегда остается развитие личности. Каждый творчески работающий педагог, педагог-новатор создает свою педагогическую технологию, но она лишь является средством для получения наилучших результатов. Творческий потенциал педагогов ДОО формируется на основе двух компонентов: педагогического профессионализма и социального опыта. Без специальной подготовки и знаний успешное педагогическое творчество невозможно.

В последние годы растет интерес к организации методической деятельности на разных уровнях управления. В работах А.М. Моисеева, М.М. Поташника, Г.К. Селевко раскрываются различные аспекты методической деятельности и рассматриваются основные трудности в работе педагогов-практиков. В исследованиях основное направление связано прежде всего:

– с повышением уровня общего образования путем углубления и расширения знаний и умений;

– с оптимизацией средств контроля и оценки качества образования;

– с обеспечением преемственности между звеньями структуры образования;

– с определением минимального объема знаний и умений, подлежащих обязательному усвоению.

Таким образом, профессиональными показателями в деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе должны стать:

1. Знание законов Российской Федерации, нормативных документов, приказов и инструкций, определяющих цели и задачи методической работы. Управленческие, методические знания, включающие научные, профессионально-технологические и культурные нормы управленческой деятельности.

2. Знание технологии управленческой деятельности, которая реализует информационно-аналитическую, научно-методическую, организационно-педагогическую, контрольно-диагностическую и коррекционно-регулирующую функции.

3. Владение основами педагогического менеджмента и маркетинга.

4. Социально-психологические отношения, определяющие степень влияния управленческой и методической деятельности, способность мобилизации педагогического коллектива, поддержание благоприятного морально-психологического климата, степень удовлетворенности педагогов, родителей и детей образовательной деятельностью.

5. Обеспеченность учебно-методическими средствами и целесообразность их использования – это прежде всего кадровые, информационные, финансовые средства.

6. Знание различных источников информации и умение отбирать, обобщать и анализировать полученную информацию и др.

Следовательно, заместитель заведующего по воспитательно-методической работе дошкольной образовательной организации должен овладеть проектированием, организацией, анализом и планированием методической деятельности через систему мотивации и стимулирования профессионально-педагогического развития и саморазвития педагогов. Создание проектируемой модели методической работы связано прежде всего с созданием системы деятельности, состоящей из взаимосвязанных структурных направлений. В данную систему могут входить два основных направления деятельности педагога-методиста. Первое – это научное управление педагогическим процессом, второе – методическое обеспечение педагогического процесса. Таким образом, методическая деятельность представляет собой специфический тип образовательной деятельности, которая должна обеспечить коррекцию педагогического процесса при реализации программ воспитания и обучения согласно ФГОС и стабильность функционирования ДОО. Две эти взаимосвязанные подсистемы можно представить в виде таблицы (таблица 1).

Таблица 1

Научное управление и методическое обеспечение педагогического процесса

№ п/п	Научное управление педагогическим процессом	Методическое обеспечение педагогического процесса
1	Анализ работы ДОУ и формулирование целей и задач функционирования	Проведение диагностики профессиональной деятельности педагогов. Разработка анкет, опросников, тестовых заданий и т.д.
2	Разработка комплексно-целевой программы развития ДОУ и ее регулирование. Планирование и прогнозирование методической работы	Организация внешних и внутренних форм повышения квалификации педагогов. Анализ результативности форм их проведения
3	Установление связи с научно-исследовательскими учреждениями	Установление и регулирование связи ДОУ с методическими службами на городском, областном и муниципальном уровнях
4	Регуляция опытно-экспериментальной работы ДОУ	Организация работы с родителями, изучение интересов и потребностей родителей как покупателей услуг. Обработка и оценка социального заказа по улучшению воспитательно-образовательного процесса
5	Разработка научно-обоснованных показателей оценки результатов деятельности педагогов	Работа школ передового педагогического опыта, проблемных групп, методических выставок, ролевых игр, тренингов, творческих мастерских и др.
6	Организация консультирования по внесению необходимых изменений в структуру учебно-методических планов и программ с целью интегрирования инновационных процессов	Обновление содержания образовательного процесса и наполнение его компонентами регионального и муниципального уровней
7	Руководство работой психолога	Создание, оснащение и организация методического кабинета с учетом новых технологий обучения
8	Разработка новых технологических подходов к организации методической работы в ДОУ	Разработка инновационных форм деятельности по преемственности со школой
9	Обучение способам саморазвития: самоанализа, саморефлексии, самопроектирования	Самоопределение педагога как профессионала и как личности в образовательном процессе и муниципальном пространстве

Таким образом, обеспечение рассмотренных педагогических условий и включение внешних и внутренних факторов развития профессионализма педагога-методиста являются задачами, которые необходимо решать в системе ДОО. Отсутствие системы подготовки педагога-методиста разных уровней, которой способствуют глубокие знания отечественной и зарубежной культуры, различных традиционных и инновационных методик обучения, сдерживает профессиональный рост педагогов дошкольной образовательной организации. Об этом говорят и показатели уровня готовности выпускников ДОО к школьному обучению. Следовательно, в процессе подготовки педагогов главными становятся активные методы обучения, в основе которых лежит диалогическое взаимодействие педагога и методиста, педагога и ребенка. Активные методы обучения приходят на смену традиционным методам, которые на современном этапе уже менее эффективны [3].

Психологические основы активных методов обучения были заложены еще в 30-е годы XX столетия в работах Л.С. Выготского, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева и других авторов, хотя систематически основы этих методов стали разрабатываться во второй половине 60-х годов XX столетия. Большую роль в становлении и развитии активных методов обучения сыграли работы В.Н. Буркова, А.А. Вербицкого, А.М. Смолкина, В.Ф. Комарова и др. Можно сказать, что активные методы обучения – это обучение деятельностью. Активная деятельность, которой овладевают педагоги, повышая свою квалификацию внутри ДОО, обогащает их профес-

сиональными навыками, развивает творческие способности. Активные методы обучения базируются на следующих принципах: принцип равновесия, принцип входного контроля, принцип соответствия содержания и методов целям обучения, принцип проблемности, принцип «негативного опыта», принцип непрерывного обновления, принцип диагностирования и др. Таким образом, основой активных методов обучения является системно-деятельностный проблемный подход к формированию компетенций дошкольников. Активные методы обучения можно классифицировать по разнообразным признакам:

- по источнику познания: речевые, наглядные, практические;
- по типу обучения: объяснительно-иллюстративные, проблемно-развивающие;
- по уровню познавательной самостоятельности: репродуктивные, продуктивные и эвристические;
- по дидактической цели и функциям: стимулирующие, организующие, контролирующие;
- по доминированию участников: методы методиста, методы педагога, методы совместной деятельности.

Например, на семинарах целесообразно использовать неимитационные игровые методы, которые можно реализовать через проблемные лекции, дискуссии, мозговой штурм, программированное обучение. На семинарах-практикумах – имитационные игровые методы, включающие игровое проектирование, деловую игру, выполнение должностной роли, организационно-деятельностные игры, мастер-

классы. Имитационный неигровой метод может состоять из анализа конкретных ситуаций, действий по инструкции, решения ситуационных и педагогических задач, тренингов и т.д. Фрагмент плана

работы представлен в таблице № 2. Каждый из предложенных видов занятий организуется в два этапа: теоретический и лабораторно-практический курс.

Таблица 2

Фрагмент плана работы семинаров

№ п/п	Содержание	Цель	Форма	Ответственный
1	Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга	Дать теоретические основы понятия качества образования, основ технологического подхода в обучении, образовательного мониторинга; контроль и оценка результатов	Теоретический семинар (проблемно-тематический)	Зам. по ВМР
2	Диагностико-технологическое управление процессом обучения	Обсуждение элементов опыта работы по проблеме, анализ и планирование учебной деятельности, проектирование учебного процесса	Семинар-практикум (Школа управленческого мастерства)	Зав. ДОО; зам. по ВМР; педагоги
3	Технологические подходы к управлению образовательным процессом	Показать роль технологического подхода в реализации стратегических целей Программы развития ДОО согласно ФГОС	Семинар-практикум (Деловая игра)	Зав. ДОО; зам. по ВМР

К активным методам обучения можно также отнести проблемное обучение, методы интерактивного обучения. Применение тех или иных методов в работе с кадрами не является самоцелью, каждый из них наиболее эффективен при определенных условиях организации образовательного процесса. Поэтому для заместителя заведующего по воспитательно-методической работе использование активных методов педагогом ДОО способствует решению конкретных дидактических задач обучения дошкольников и дает возможность создать банк данных, включающий информацию о профессиональных потребностях педагогов, проводить опережающую подготовку педагогов для участия в инновационной деятельности и насыщать современными педагогическими методиками, методическими системами муниципально-образовательное пространство. Педагог ДОО должен понимать, что активные методы

получают отражение во многих технологиях обучения и создают условия для формирования и закрепления профессиональных знаний, умений и навыков. Активные методы обучения оказывают большое влияние не только на тех, кто учится, но и на тех, кто обучает, так как для практики необходима теория, а для теории – практика. В результате использования активных методов в работе с кадрами повышается эмоциональный отклик на новую информацию, увлечение педагогов своей деятельностью, интерес к новым знаниям и практическому их применению. А все это заставляет самого заместителя заведующего по воспитательно-методической работе постоянно повышать свой профессиональный уровень, а педагога дошкольной образовательной организации – интенсифицировать и рационализировать учебно-воспитательный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Беляева В.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования : методические рекомендации / В.А. Беляева, Л.В. Беляева, А.А. Петренко. – М. : АРКТИ, 2004. – 160 с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2006. – 96 с.
3. Новикова В.П. Организация учебного процесса на основе сквозной деловой игры / В.П. Новикова // Применение АМО в методической работе с кадрами. – Рига : Изд-во ЛГУ, 1983. – 31 с.
4. Третьяк П.И. Дошкольное образовательное учреждение. Управление по результатам / П.И. Третьяк, К.С. Белая. – М. : ПРЕМИУМ, 2008.