**Современные подходы к организации методической деятельности**

**в учреждении дошкольного образования**

         Методическая работа в учреждении дошкольного образования (далее – УДО) представляет собой целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте, конкретном анализе образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников. Цель методической деятельности в УДО – это постоянное повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива. Первостепенная задача методической деятельности – оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности. Таким образом, методическая работа существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы дошкольного учреждения. Основная роль методической деятельности проявляется в активизации человеческого фактора – личности и творческой деятельности педагогов. Отсюда главными ориентирами методической деятельности в УДО являются:

- серьезный управляемый качественный рост профессионального мастерства каждого педагога;

- рост интеграционных возможностей всего коллектива.

**I. Формы методической работы**

Существуют различные формы методической работы для  успешной реализации годовых задач, стоящих перед педагогическим коллективом.

Основные из них это:

• Педсоветы

• Семинары

• Методические объединения

\*Вебинары

Одной из наиболее важных форм методической работы является педагогический совет. В УДО педагогический совет является высшим органом руководства всем образовательным процессом.

По формам  организации педагогический совет бывает традиционным, нетрадиционным и  с использованием отдельных методов активизации педагогов. Разные формы педагогических советов определены в работах Волобуевой Л.М., Газина О.М., Фокина В.П. Рассмотрим нетрадиционные формы педагогических советов, хорошо себя зарекомендовавшие в практике работы УДО.

Гуз А.А. определяет педагогический совет как «постоянно действующий орган самоуправления, выразитель коллективной педагогической мысли, своеобразная школа мастерства и трибуна педагогического опыта».

Котко А.Н., рассматривая формы методической работы, дает такую характеристику педагогическим советам УДО: педагогический совет является постоянно действующим органом коллегиального рассмотрения деятельности дошкольного учреждения, трибуной передового педагогического опыта. Он обсуждает и решает вопросы, связанные с основными направлениями деятельности дошкольного учреждения.

Педагогический совет утверждает организационную структуру образовательного учреждения, участвует в разработке Устава УДО, концепции его развития; формулирует основные цели и задачи деятельности, осуществляет отбор образовательных программ, форм и методов организации образовательного процесса, определяет направления опытно-экспериментальной работы; проводит анализ и осуществляет контроль образовательной деятельности, утверждает состав методического совета аттестационной комиссии; рассматривает вопросы подбора кадров, повышения их квалификации, проводит методические семинары, устанавливает связи педагогического коллектива с научно-методическими учреждениями и т.д.

Это может быть педагогический совет - дискуссия или диспут, круглый стол, творческий отчет методических объединений или инициативной группы педагогов, деловая игра, фестиваль и т.д.

Педагогические совещания - элемент управленческой деятельности руководства УДО, наиболее распространенная форма управления, позволяющая использовать коллективный разум, знания и опыт специалистов для решения сложных социальных проблем; организовать обмен информацией и накопленным опытом между отдельными сотрудниками и структурными подразделениями УДО; оперативно доводить конкретные задачи до непосредственных исполнителей.

Педагогические совещания дают возможность подчиненным, сотрудникам УДО, приобретать умение решать трудные вопросы, а его руководителям - получать необходимую информацию. В связи с этим выделяется несколько видов совещаний:

* информационные - вид совещаний, целью которых является обобщение определенных сведений и изучения руководством УДО различных точек зрения на возникающие проблемы;
* оперативные - вид совещаний, целью которых является получение заведующей УДО информации о текущем состоянии дел в УДО, выработки решений оперативного характера и постановки соответствующих задач перед исполнителями - сотрудниками УДО;
* проблемные - вид совещаний, целью которых является выработка коллегиальных решений по возникающим общим острым и сложным проблемам, касающимся управления воспитательно-образовательным процессом и сотрудничества с родителями воспитанников;
* разъяснительные - вид совещаний, целью которых является разъяснение и убеждение сотрудников УДО в правильности новых стратегических задач и (или) сменой приоритетов;
* учебно-инструктивные - вид совещаний, целью которых является пропаганда определенных знаний, инновационных технологий и повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Не менее распространенной формой методической работы в УДО для детей дошкольного возраста являются консультации.

Тема групповой, подгрупповой и индивидуальной консультации может быть подсказана вопросами педагогов или определена заместителем заведующего по основной деятельности в зависимости от того, какие затруднения испытывают воспитатели в своей работе. При этом современная практика работы с педагогами часто требует выбора нестандартных форм проведения консультаций.

Так, в работах Н.С. Голициной мы находим характеристику такой формы методической работы, как *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, имеет своей целью обратить внимание педагогов на наиболее сложные аспекты излагаемой проблемы, повысить их активность. Заместитель заведующего по основной деятельности называет количество ошибок, которые он сделает в процессе двухчасовой консультации. Слушателям предлагается распределить материал на листе бумаги по двум колонкам: слева - достоверный, справа - ошибочный, который затем анализируется.

Семинары как отдельная форма методической работы играют важную роль в повышении научно-теоретического уровня воспитателей и в совершенствовании их профессиональной компетентности. Готовить и проводить семинары можно по-разному в зависимости от содержания темы и цели занятия.

Предварительно перед занятиями семинара педагогам предлагаются специальные задания, выполнения которых позволит каждому активно участвовать в работе семинара. В связи с этим часто получается так, что подготовка к семинару сопряжена с чтением дополнительной литературы, изучением первоисточников, конспектированием. Педагоги учатся критически оценивать прочитанное, выбирать нужные для себя сведения. Они должны понять сущность изучаемого материала, чтобы усвоить и использовать его в своей практической деятельности. Поэтому в ходе семинаров активно используются такие формы организации, как открытые занятия или мероприятия, использование видеоматериалов и мультимедийных презентаций, анализ результатов детской деятельности и продуктов детского творчества и др.

Семинары выполняют многогранную роль: стимулируют регулярное изучение педагогами первоисточников и другой литературы, а также внимательное отношение к методической работе; закрепляют знания, полученные и при прослушивании лекции на курсах и самостоятельной работе над литературой; расширяют круг знаний благодаря выступлениям товарищей и ведущих семинара; позволяют педагогам проверить правильность ранее полученных знаний, вычленить в них наиболее важное, существенное; способствуют превращению знаний в твердые личные убеждения, рассеивают сомнения, которые могли возникнуть на лекциях и при изучении литературы, что особенно хорошо достигается в результате столкновения мнений, дискуссии; прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления по теоретическим вопросам, оттачивают мысль, приучают педагогов свободно оперировать терминологией, основными понятиями и категориями; предоставляют возможность  руководителям систематически контролировать уровень профессионализма педагогов, степень их внимательности на методических мероприятиях; позволяют изучить мнения, интересы педагогов, служат средством контроля за своей собственной работой как методиста и руководителя семинара, консультанта и т.д.

На *семинарах-практикумах*, состоящих из теоретической (семинар) и практической (практикум) частях, воспитатели обобщают и систематизируют передовой опыт, показывают в действии нужные приемы и методы работы, которые затем анализируются и обсуждаются. Эта форма предполагает также и отработку тех или иных методов работы без участия воспитанников. Например, в УДО заместиль заведующего по основной деятельности или воспитатель показывает приемы руководя действиями воспитателей - участников семинара-практикума.

*Семинар-брифинг* отличается тем, что позволяет максимально активизировать участников как в процессе подготовки к семинару, так и на самом занятии: группа разделяется на подгруппы в соответствии с количеством предлагаемых на обсуждения вопросов. При этом количество участников в подгруппах может быть произвольным. Так как отвечает на вопрос вся подгруппа, а повторения не допускаются, то, естественно, участник оказывается в такой ситуации, что необходимо отвечать основательно и по существу. После того как каждый член подгруппы выступил, начинается обсуждение; при этом возможны дополнения, уточнения, вопросы друг к другу.

Еще одной формой методической работы с педагогами является тренинг**,** который предполагает предварительную и итоговую диагностику, хотя бы с помощью метода анкетирования и экспертных оценок, 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 педагогов образовательного учреждения. Поэтому тренинг может быть краткосрочным, если речь идет о формировании узкоспециальных навыков, например, использования физкультурных минуток в процессе проведения занятий с детьми, или долгосрочным, если речь идет о формировании целого комплекса профессиональных операций и действий, связанных с организацией целостного воспитательно-образовательного процесса, а не отдельных его элементов.

Творческие группы - следующая форма методической работы с педагогами УДО. Она предполагает реализацию такого подхода к осуществлению методической работы в УДО, который позволяет вовлечь педагогов в экспериментальную и исследовательскую деятельность. Работа творческой группы строится по такому алгоритму:

* выявление проблем и обоснование актуальности их решения для практики работы УДО, диагностико-аналитический этап;
* разработка развернутой программы опытно-экспериментальной работы или научно-исследовательской деятельности, прогностический этап;
* организационый этап, создание условий для реализации программы;
* реализация  программы, практический этап, корректировка использованных методик и технологий, контрольные «срезы»;
* оформление и описание результатов опытно-экспериментальной или научно-исследовательской работы, обобщающий этап;
* распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность образовательного учреждения.

Логическим завершением и результатом творческой  группы являются творческие отчеты педагогов, которые рассказывают о результатах реализации программы экспериментальной, исследовательской и научно-методической работы, делятся своим опытом, говорят о проблемах, возникающих в практике УДО, предлагают внедрить инновации.

Одним из важнейших аспектов методической работы с педагогами является организация изучения *передового педагогического опыта,* т.к. это один из путей повышения педагогического мастерства.

В литературе педагогический опыт определяется как совокупность знаний, умений, навыков, приобретаемых воспитателем в процессе практической работы, как основа педагогического мастерства, как один из важных источников развития педагогической науки. Педагогический опыт включает в себя определенные, связанные между собой элементы: педагога, который учит и воспитывает; ребенка, являющегося предметом воспитания, цели и задачи воспитания и обучения; формы и методы и приемы обучения; среду, которая существенно влияет на весь процесс формирования личности ребенка. Сущность передового педагогического опыта заключается в нахождении наиболее эффективной связи между этими структурными элементами.

Передовым можно считать лишь такой опыт, который, являясь результатом творческого поиска, открывает новые педагогические возможности воспитания детей, способствует совершенствованию принятых форм, методов и приемов воспитательно-образовательной работы.

При выявлении, изучении и внедрении передового педагогического опыта необходимо четко представлять себе весь объем этой работы и основные ее этапы. Здесь может изучаться как вся система работы воспитателя, где будет раскрыта совокупность педагогических приемов и методов, с помощью которых он добивается хороших результатов, так и отдельные стороны деятельности воспитателя, какая-либо одна актуальная педагогическая тема.

На первом этапе этой работы необходимо выявить имеющийся в дошкольном учреждении передовой педагогический опыт. При этом используются следующие методы: наблюдение педагогического процесса, беседы с воспитателем, детьми и их родителями, помощь в подборе методической, педагогической и психологической литературы, связанной с темой передового опыта, рекомендации по изучению работы воспитателей-мастеров с целью сравнения приемов и методов, используемых в своей работе, с опытом лучших педагогов, по осмыслению самим воспитателем своих новшеств в работе, своих методов, дающих высокие результаты.

На втором этапе, который состоит из обобщения опыта, используются следующие методы: помочь воспитателю глубоко проанализировать накопленные факты, проникнуть в сущность наблюдаемых явлений, отделить существенное от несущественного, главное от второстепенного; оказывает помощь воспитателю в описании педагогического процесса с показом достижений и неудач, чтобы была видна динамика описываемого педагогического опыта.

Необходимо заинтересовать воспитателей в новом опыте, вызвать у них желание и творческую готовность овладеть им.

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются». По мнению Турбовского Я.С. «Передовой педагогический опыт — это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания!».

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию.

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. Руководитель, организующий открытый показ должен ставить несколько целей:

- пропаганда опыта;

- обучение педагогов методам и приемам работы с детьми.

Формы организации открытого показа могут быть разные. Например, до начала просмотра руководитель может сам рассказать о теме работы воспитателя, предложить вопросы, на которые следует обратить особое внимание. Иногда целесообразно распределить вопросы, одному педагогу - просчитать активность детей, другому - сочетание разных методов и приемов, применяемых педагогом, рациональное использование пособий, оценить, комфортно ли детям.

Такая подготовка к открытому занятию поможет руководителю интересно организовать обсуждение увиденного, выработать единое мнение коллектива. Необходимо помнить, что в обсуждении первое слово

предоставляется воспитателю, демонстрирующему свою работу с детьми. По итогам открытого просмотра принимается решение: например, внедрить в свою работу этот опыт, конспекты представить в методический кабинет или продолжить обобщение опыта работы воспитателя с целью представления его на окружные педагогические чтения.

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику.

Как отмечает Волобуева Л.М., коллективный просмотр образовательного процесса практики часто не дифференцируют от просмотра открытых занятий с детьми. В последнем случае речь идет, чаще всего, о форме проведения аттестации педагогов УДО, поэтому их задача – продемонстрировать свою собственную успешность и уровень педагогической компетентности. В случае же коллективного просмотра задача другая: показать наиболее эффективные условия, формы или методы и приемы работы с детьми и их родителями. Особое значение придается реализации методических принципов, определяющих оптимальное воздействие факторов воспитания и обучения (формирования у детей мотивации, смены видов деятельности, динамичности восприятия, развития высших психических функций, продуктивной обработки информации, повторяемости учебного материала, обеспечения переноса способов деятельности, игровой формы 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.

Организуются коллективные показы 1 раз в 3 месяца, чтобы на них могли присутствовать все педагоги. При этом каждый из них получает лист-опросник для наблюдения с набором фраз-утверждений и фраз-вопросов в конструктивной форме.

В процессе проведения коллективного просмотра педагоги делают в них пометки.

После просмотра организуется его обсуждение: сначала педагог рассказывает о целях и задачах, которые он ставил перед собой, методах и приемах, которые использовал в ходе демонстрации образовательного процесса, затем зрителями задаются вопросы, а он отвечает на них. При этом поощряется, чтобы он объяснил причины выбора того или иного метода или приема работы с детьми, своего поведения в ходе организации коллективного просмотра, давал рефлексию собственной деятельности и деятельности детей. Заместитель заведующего по основной деятельности продолжает эту линию, благодарит педагога за проделанную работу, анализирует ее достоинства (а не недостатки), выделяет те формы и методы, которые, на его взгляд, могли бы быть использованы в работе всего педагогического коллектива.

Круглый стол - то одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

В некоторых УДО используется интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Это создание литературной или педагогической газеты.Цель: показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, - сочинительство, владение речевыми навыками - образность высказываний и т.д.

Белая К.Ю. считает, что также важна система непрерывного *повышения квалификации (самообразование)*каждого педагога, которая предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, УДО. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения.

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.

Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои знания? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет.

Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием.

Самообразование - это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог - это перечень книг, имеющихся в библиотеке и расположенных в определенной системе.

Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами;

- участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов;

- получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений;

- работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ и др.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс-рефлексии полученного опыта и на его основе - построение нового опыта.

**II. Методы организации методической работы**

В современных УДО используются также и методы организации методической работы.

Метод – это способ взаимодействия методиста и педагогов.

Наиболее распространена следующая классификация методов.

1. По способу предъявления информации: словесные (устные, печатные), наглядные (методы иллюстраций и метод демонстраций), практические (практикумы, тренинги).

2. По степени самостоятельности в приобретении знаний: репродуктивный, частично-поисковый, поисковый, исследовательский.

3. По способу получения знаний: объяснительно-иллюстрированный, программированный, эвристический, проблемный, модельный..

В первом варианте чаще используются методы, аналогичные тем, которые применяются при работе с воспитанниками.

Однако для организации деятельности по повышению профессиональной компетентности воспитателей наиболее адекватны методы, выделенные по второму и третьему пункту.

При этом все более активно применяются новые, отличающиеся от традиционных*, интерактивные* методы работы с педагогическим коллективом УДО: они дают возможность одновременно решать учебно-познавательные, коммуникативно-ориентационные задачи благодаря тому, что

* позволяют организовать образовательное коммуникативное пространство;
* позволяют адекватно представить новое содержание образования с помощью анализа и решения конкретных педагогических ситуаций и задач;
* тем самым способствуют усвоению профессиональных знаний, умений и навыков.

Метод, в котором участники непосредственно обсуждают деловые ситуации и задачи, взятые из реальной практики – это метод анализа и решения педагогических ситуаций.

Проблемные педагогические ситуации делятся на три группы:

1. Группа проблемных ситуаций, включающая в себя условия, в которых задается необходимость усвоения действий, влияющих на эффективность осуществления педагогического взаимодействия педагога и детей;
2. Группа проблемных ситуаций, направленная на овладение действиями, обобщающими знакомые или хорошо известные педагогу практические и теоретические действия. Они касаются выбора технологий воспитания и обучения детей. При этом технологии могут быть предметно ориентированные и личностно ориентированные.
3. Группа проблемных ситуаций, побуждающая самостоятельно ставить задачи воспитания и обучения детей и планировать их выполнение.

При анализе ситуаций необходимо, во-первых, определить, к какому виду она относится.

Затем требуется выбрать метод обоснования способа решения педагогической ситуации. Это может быть сделано с помощью следующих методов:

* Информационного метода (цитирование положений известных педагогов и ученых, которые пытались разрешить данную проблему);
* Метода экспертных оценок (оценка ситуации с разных точек зрения, чаще всего, психологической, педагогической и социальной);
* Метода эталонного сравнения (состоит из поиска эталона, чаще всего, возрастной нормы развития и ее сравнения с приведенным примером);
* Метода аналогии (приведение примера из практики);
* Метода антиципации (заключается в предвосхищении положительных и отрицательных результатов моделирования педагогического процесса для педагога, ребенка, родителей).

Следующий метод организации методической работы - беседа.*Беседа -*самостоятельный вид или дополнительный метод педагогического исследования в целях получения необходимой информации или разъяснения по поводу того, что не было достаточно ясным при наблюдении. В связи с этим беседа относится к устным (вербальным) методам исследования. С другой стороны, беседа может быть и методом обучения. В том случае она представляет собой диалог, направленный на обсуждение или выяснение какого-либо вопроса, обмен мнениями. Поэтому как метод обучения, характеризующийся наличием вопросов и ответов, беседа помогает спланировать или поддержать разговор заведующей или заместителя заведующего по основной деятельности с педагогами на определенную тему. В УДО при работе с педагогическим коллективом, в основном, используются воспроизводящие, обобщающие и проблемные беседы. По другой квалификации - установочные, эвристические, итоговые и обобщающие беседы. Точно такие же виды беседы используются при работе с детьми дошкольного возраста, что позволяет легко осуществлять перенос педагогических установок с одной ситуации (общение с коллегами и руководителями образовательного учреждения) на другую (педагогическое взаимодействие с воспитанниками). Так, беседа применяется педагогом с целью активизации умственной деятельности ребенка в процессе формирования установки на приобретение новых знаний (установочная беседа), их «открытие» (эвристическая беседа), повторения и закрепления, полученных ранее (итоговая беседа и обобщающая беседа).

Деловая игра также является одним из методов организации методической работы, т.к. этоформа воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования системы отношений, характерной для данного вида практики, т.е. для развития, воспитания и обучения детей и организации взаимодействия с их родителями в случае, если речь идет об использовании деловых игр в работе педагогов УДО. Белая К.Ю. отличает проведение деловой игры от метода игрового моделирования.

Проведение деловой игры предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов-участников в рамках имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно-образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников. Бывают также игры, связанные с имитацией взаимодействия и взаимоотношений членов педагогического коллектива между собой и с руководством УДО, с членами аттестационной комиссии и др. Так или иначе, в зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается и каковы цели участников, различаются учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные деловые игры.

Чаще всего, однако, деловые игры применяются для обучающих целей - учебные игры. Среди них выделяют:

* Имитационные деловые игры - вид игр, связанных с такими абстрактными понятиями и темами, которые нельзя обыграть другими способами, например, от педагогов требуется обыграть с помощью микроэтюдов понятия «развитие», «игра», «воспитание», «обучение».
* Позиционные деловые игры - вид игр, в которых взаимодействие между участниками игры строится как выяснение позиций по известным, традиционным и нетрадиционным методикам, технологиям, программам посредством столкновения взглядов и педагогических установок, борьбы мнений. При этом коллектив педагогов делится на команды, микрогруппы, одна из которых ищет и отстаивает достоинства обсуждаемых программ и методик, вторая – их недостатки.
* Ролевые деловые игры - вид игр, в которых определяются характеристики ролей и позиции участников взаимодействия относительно того или иного вопроса, проблемы. Они похожи на предыдущий тип игр, но при этом педагоги должны отрабатывать не определенную позицию, а социальную роль: например, роль руководителя проекта, роль лидера, роль Льстеца, роль Генератора идей, роль Буфера, роль Оппозиционера, роль Никого-не-трогаю-не-тронь-и-меня и др.
* Ситуационные деловые игры - вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия, но ведущим компонентом является ситуация, т.е. напряженное действие в относительно непродолжительное время. Ситуационные игры связаны с обыгрыванием ситуаций-иллюстраций, ситуаций-упражнений, ситуаций-оценок, проблемных педагогических ситуаций.
* Сюжетные деловые игры - вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия в определенном сюжете. Сюжетные линии можно проследить, представляя различные документы по определенному вопросу.
* Организационно-деятельностные деловые игры – самый сложный вид деловых игр, связанный с выработкой теоретических концепций и практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективное написание рекомендаций, методических разработок. При этом ведущий сначала определяет проблему, над которой будет работать коллектив, затем происходит распределение ролей, объединение в микрогруппы и обсуждение проблемы, выработка общей точки зрения на нее, презентация результатов. Обсуждение итогов работы в микрогруппах и разработка проекта решения методических рекомендаций.

Функциональные деловые игры - вид деловых игр, который связан с работой инициативных творческих групп УДО, действующих на протяжении продолжительного времени. Например, они могут касаться отработки игровых приемов работы с детьми на занятиях с использованием здоровьесберегающих технологий.

 По мнению Белой К.Ю. существуют теоретически обоснованные методики конструирования и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать ошибок, способных свести на нет труд. Если деловая игра используется с целью обучения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и спецкурсы, практические занятия. Она должна проводиться в конце обучения.

Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы:

- создание проекта деловой игры;

- описание последовательности действий;

- описание организации проведения игры;

- составление задания для участников;

- подготовка оборудования.

Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой.

**III. Нетрадиционные формы работы в УДО. Наставничество**

В настоящее время, учитывая возросшую активную позицию воспитателей, в методической работе с педагогическими кадрами в УДО все более широкое применение находят нетрадиционные   активные   формы. К ним можно отнести встречи "за круглым столом", диспуты, педагогические ринги, деловые    игры, «мозговой    штурм», КВН, решение ситуационных и педагогических задач, кроссвордов по тематике дошкольной педагогики и др.

Следует назвать и такую признанную форму помощи, как наставничество. Молодой, начинающий педагог всегда может обратиться за советом к своему наставнику, прийти в его группу, посмотреть, как он работает с детьми. А наставник в свою очередь всегда готов помочь, показать, рассказать. Он становится старшим другом, советчиком и в личных делах, и в вопросах взаимоотношения в коллективе. Наставничество может стать предметом изучения, обобщения и внедрения передового опыта. Такой опыт следует описать, сделать его достоянием всех.

Важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов является школа молодого воспитателя.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

* Отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов на практике;
* Освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения педагогов другому.

Затем наступает время самостоятельной педагогической деятельности и здесь важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы работа стала для него радостным событием, а не серьезным испытанием. Решение этой задачи считается приоритетным для  старшего воспитателя и педагогического коллектива.

Заместитель заведующего по основной деятельности ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Свою работу с молодыми специалистами заместитель заведующего по основной деятельности строит с учетом трех аспектов деятельности:

* «Заместитель заведующего по основной деятельности - молодой специалист» - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
* «Молодой специалист - ребенок и его родитель» - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
* «Молодой специалист - коллега» - оказание всемерной помощи и поддержки со стороны коллег.

Между тем основной задачей является развитие особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний.

В данном контексте 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…»

Для этого организуется «Школа молодого воспитателя», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. К работе привлекаются опытные, творческие специалисты, а планирование работы «Школы молодого воспитателя» составляется с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

При проведении занятий в «Школе молодого воспитателя» применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

В теории организации методической работы существуют этапы научно-методической работы, которые соотносятся с использованными формами.

Например, на *теоретическом этапе* осуществления методической работы приоритет отдается таким формам, как лекция, консультация, научно-исследовательская конференция, диспут, теоретический семинар, тестирование профессиональной подготовленности педагогов, аукцион педагогических знаний и т.д.

На *методическом этапе* на первый план выдвигаются методическая консультация, проведение методической недели, методический коллоквиум, психолого-педагогический или методический семинар, научно-методическая конференция, педагогическая гостиная, психологический тренинг, педагогический ринг, оперативное совещание и др.

На *практическом этапе*, в основном, используются деловые игры, круглые столы, взаимопосещения, педагогический час, открытые занятия, семинары-практикумы, творческие отчеты, научно-практические конференции и т.д.

На *аналитическом этапе* становится необходимым проведение педагогических советов по результатам тематических проверок, контрольных «срезов», обобщению итогов учебного года, организация эстафет педагогического опыта и конкурсов профессионального мастерства, аукционов педагогических идей и т.д.

Заключение

Выделенные формы и методы методической работы взаимосвязаны, взаимообусловлены и предполагают обязательную дифференциацию их по значимости и преемственности:

* принцип значимости реализуется через отбор наиболее целесообразных форм и методов работы для каждого этапа в развитии профессиональной компетентности и его соответствия ведущему виду деятельности педагога;
* принцип преемственности заключается в том, что каждая последующая форма работы является логическим продолжением предыдущей.

Выстроить систему методической работы можно на основе анализа достигнутых результатов УДО: результатов образовательно процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей. 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 кадрами.

В УДО очень важно поставить вопрос о качестве и эффективности методической работы. Результаты методической работы рассматривать в соответствии с динамикой итоговых результатов всего педагогического процесса в детском саду, уровнем образованности и воспитанности и развитости детей, позитивной динамикой уровня этих показателей.

Основными критериями оптимальности конечных результатов методической работы в УДО являются:

* критерий результативности; достигается, если результаты образования, воспитания и развития воспитанников повышаются до оптимального уровня (или приближаются к нему) за отведенное время без перегрузки;
* критерии рациональных затрат времени, экономичности методической работы; достигается там, где повышение мастерства педагогов с целью оптимизации обучения и воспитания проходит при разумных затратах времени и усилий педагогов на методическую работу и самообразование, во всяком случае без перегрузки педагогов этими видами деятельности. Наличие этого критерия стимулирует научный, оптимизационный подход к организации методической работы;
* критерий роста удовлетворенности педагоговсвоим трудом; можно считать достигнутым, если в коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов, наличие удовлетворенности педагогов процессом и результатами своего труда.

Целостная система методической работы вУДО должна развиваться в соответствии с рядом важнейших принципиальных требований, а именно:

* связь с жизнью, практической реализацией задач по перестройке системы образования в детском саду, актуальность**,**что обязывает организаторов методической работыполностью учитывать современный социальный заказ общества в условиях изменений в стране;
* научность, чтобы вся система повышения квалификации педагогов соответствовала современным научным достижениям в самых различных областях. При этом научность методической работы не следует превращать внарочитое наукообразие, что подчас вызывает у педагогов негативное отношение к самому понятию «научность»;
* системность, т.е. планомерность всей методической работы;
* комплексность, что предусматривает единство и взаимосвязь всех направлений повышения квалификации;
* систематичность, последовательность, непрерывность, что обеспечивает занятость педагогов разными формами методической работы в период всего учебного года;
* единство теории и практики; общая направленность на решение практических задач позволяет правильно использовать теорию как средство такого решения;
* оперативность, гибкость, мобильность; творческая сущность методической работы в условиях динамического роста дошкольной жизни, постоянной смены обстановки, усложнения решаемых проблем требует умения оперативно и гибко реагировать на нее изменения, перестраивать в случае необходимости систему методической работы;
* коллективный характер при разумном сочетании общедошкольных, групповых и индивидуальных, формальных и неформальных, обязательных и добровольных форм и видов методической работы и самообразования педагогов;
* создание благоприятных условий для эффективной методической работы, творческого поиска педагогов.

Таким образом, реализация в системе методической работы комплекса вышеперечисленных требований обеспечивает оптимальные результаты, которые являются показателями эффективности методической работы в современным УДО.

**Список литературы**

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы[текст]: методическое пособие/ К.Ю. Белая- М: ТЦ Сфера, 2007. – 96с.

2. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении[текст]: методическое пособие/ К.Ю. Белая- М: МИПКРО, 2000.- 81с.

3.  Белая К. Ю. Деловые игры в системе методической службы[текст]: методическое пособие/ К.Ю. Белая – М: Просвещение, 1994.- 84с.

4. Белая К.Ю. Педсовет  в дошкольном образовательном учреждении: Подготовка и проведение[текст]: методическое пособие/ К.Ю. Белая - М: Сфера, 2009.- 48с.

5. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами[текст]: методическое пособие/ Л.М. Волобуева -  М: ТЦ Сфера, 2009. – 96с.

6.  Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы[текст]: методическое пособие/ Н.А. Виноградова, Н.В Микляева, Ю.Н.  Родионова –М: Айрис-пресс, 2008.-192с.

7.Гуз А.А. Основы профессионального мастерства, 1 и 2 часть 2008 год