

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Организация методической работы в ДОУ на основе
лично-ориентированного подхода**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите:
Зав. кафедрой Е.В. Коротаяева

дата подпись

Исполнитель:
Голубкова Наталья Евгеньевна,
обучающийся БУ-51z группы

подпись

Руководитель:
Бухарова Инна Сергеевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ	
1.1. Понятие «методическая работа», основные подходы к его изучению.....	6
1.2. Особенности организации методической работы в ДОУ	17
1.3. Личностно-ориентированный подход в организации методической работы в ДОУ	28
ГЛАВА 2. ОПЫТНО–ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА	
2.1. Диагностическое исследование эффективности организации методической работы в ДОУ	39
2.2. Совершенствование организации методической работы в ДОУ с помощью личностно-ориентированного подхода.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	61
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в настоящее время нынешнее дошкольное учреждение должно обеспечить высокое его доступность, качество, открытость, привлекательность для детей, родителей и всего общества. В свою очередь, качество деятельности детского сада зависит от качества деятельности каждого воспитателя, от сформированных руководителем ситуаций для творческого поиска ими новых форм и методов работы с дошкольниками, от непредвзятого оценивания результатов деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, основной фигурой организованного образовательного пространства детского сада обнаруживается педагог, располагающий ключевыми компетенциями в организации мероприятий, сориентированных на упрочение здоровья дошкольником и их физическое развитие; образования системы разнообразных видов деятельности и общения детей; осуществления непосредственной образовательной деятельности; организации взаимодействия с родителями воспитанников и работниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении современными педагогическими, в том числе, информационно-коммуникационными технологиями.

В связи с настоящим является несомненным, что постоянное профессиональное развитие педагогов дошкольного образования прибывает объективно необходимым. Во многом оно обеспечивается деятельностью методических служб различных степеней и, в первую очередь, уровня самого дошкольного учреждения.

Методическую работу детского сада надлежит находить одним из центральных аспектов управления и анализировать как деятельность, сориентированную на предоставление качества образовательного процесса в дошкольном учреждении. Выстроенная в логике компетентностного и персонифицированного подходов, она содействует выработыванию качеств

личности педагога, нужных ему для успешного самообразования и творческой самореализации.

Исследованию актуальных проблем организации методической работы в детском саду посвящены изыскания разных авторов современности: Ю. В. Атемаскиной и Л. Г. Богословец, К. Ю. Белой, Н. А. Виноградовой, Л. М. Волобуевой, В. П. Дубровой и Е. П. Милашевич, Н. В. Елжовой, И. Н. Казаковой, А. А. Майер, Л. А. Пеньковой, Л. И. Фалюшиной и других.

В последние два десятилетия в обновлении содержания образования, в том числе дошкольного, ориентирами выступают принципы личностно-ориентированного образования.

Личностно-ориентированный подход в дошкольном учреждении – это современная гуманитарная технология открытого типа. В его парадигме традиционное понимание образования, как процесса овладения дошкольниками знаниями, умениями, навыками и подготовки их к обучению в школе переосмысливается и выгоняется более обширным и прогрессивным взором на образование, как на процесс становления личности, обретения ею себя, своего человеческого образа: неподражаемой индивидуальности, духовности, креативного потенциала.

Таким образом, существуют **противоречия**:

– между необходимостью создать условия для реализации личностно-ориентированного подхода в организации методической работы дошкольного учреждения и недостаточной разработанностью методического обеспечения, позволяющего целенаправленно осуществлять этот процесс.

На основании назначенного противоречия, анализа философской, психолого-педагогической литературы, а также в результате изучения опыта работы дошкольного учреждения была сформулирована **проблема исследования**, заключающаяся в изучении возможностей реализации личностно-ориентированного подхода в организации методической работы дошкольного учреждения.

Все вышеизложенное обусловило актуальность и выбор **темы исследования: «ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ НА ОСНОВЕ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА».**

Цель исследования: – теоретическое обоснование личностно-ориентированного подхода в организации методической работы дошкольного учреждения.

Объект исследования: процесс организации методической работы в дошкольном учреждении.

Предмет исследования: личностно-ориентированный подход, способствующий организации методической работы в дошкольном учреждении.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы необходимо было решить следующие **задачи:**

1. Узнать теоретические аспекты проблемы организации методической работы в дошкольном учреждении в современной психолого-педагогической литературе.
2. Провести диагностическое исследование эффективности организации методической работы в дошкольном учреждении.
3. По результатам исследования разработать практические рекомендации по совершенствованию организации методической работы в дошкольном учреждении с помощью личностно-ориентированного подхода.

Практическая база исследования: Муниципальная автономная дошкольная образовательная организация №6 г. Артемовский. В исследовании приняло участие 16 педагогов дошкольного образования.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, состоящего из 60 источников и 5 приложений.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

1.1. Понятие «методическая работа», основные подходы к его изучению

Образовательное учреждение является ключевым звеном в структуре системы образования. Интенсивность содержания образования в соответствии с федеральными требованиями и результаты его обновления зависят от того, как организован образовательный и воспитательный процесс. Образовательные стратегии: федерального, регионального и муниципального уровней реализуются именно на уровне образовательного учреждения. Ребенок-дошкольник и воспитатель главные субъекты образовательного учреждения. Именно они являются показателями достижения поставленных целей в качественной реализации образовательных программ различного уровня. Таким образом, решение многих проблем воспитания и обучения зависит от квалификации и методической подготовки педагога, его профессиональных достижений, именно поэтому главным субъектом образовательного процесса является педагог.

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

- 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.

Чтобы улучшить и достичь оптимального построения методической работы в образовательном учреждении, необходимо хорошо подразумевать саму ее сущность в таких видах образовательных учреждений, ее основное назначение, ведущие задачи и функции, правильно определять наиболее важные, базисные требования к ее организации и осуществлению. В теории и методике управления ДООУ нашли свое отображение проблемы методической работы, однако назначение и задачи, обоснованное ее определение, сущность, далеко предполагаются не всегда.

В методических указаниях по планированию работы ДООУ обычно рекомендуется рассматривать вопросы методической работы в разделе «Работа с педагогическими кадрами» (тема «Методическая работа и повышение квалификации педагогов»), однако и здесь не совсем ясно определено, как соотносятся понятия «методическая работа в дошкольном учреждении» и «повышение квалификации педагогов в дошкольном учреждении». С одной стороны, методическую работу трактуют как повышение квалификации педагогов по частно-методическим, проблемным вопросам (таким образом, иные стороны увеличения квалификации педагогов остаются вне пределов методической работы); с другой же – вопрос рассматривается значительно обширнее: под методической работой осознают всевозможные типы деятельности по повышению квалификации педагогов в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Конечно, второй подход преимущественнее для оптимального понимания проблем методической работы. Все стороны повышения профессиональной квалификации воспитателей и педагогов в данном случае рассматриваются как единый объект управления и планирования в целом, а все меры, содействующие повышению мастерства педагогов, слятся в единую целостную систему. Такое представление отвечает атмосфере целого, программно-целевого расклада.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях передового опыта и науки и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных действий и мер, мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства и квалификации каждого педагога и воспитателя, на повышение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а в конечном счете – на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня развития и образования воспитанников.

Многочисленные ученые: Ю. В. Васильева, Ю. А. Конаржевский, М. М. Поташник, В. А. Слостенина, Т. И. Шамова, В. И. Зверева, А. М. Моисеева и др. изучали вопросы организации методической работы.

Например, Т. И. Шамова определяла методическую работу как «сложную, динамическую, цельную систему работы с педагогическими кадрами» [58]; А. М. Моисеев полагал, что «методическая работа выступает как целостная система, сформированная на достижениях науки и прогрессивном педагогическом опыте. Методическая работа направлена на повышение квалификации педагогов» [58].

По мнению М. М. Поташник, «методическая работа это деятельность, способствующая обеспечению организации педагогического процесса с использованием планирования, руководства, организации и контроля и обеспечивающая достижение образовательных целей» [40].

С точки зрения В. М. Лизинского, «методическая работа – деятельность, направленная на успешную организацию учебного процесса. Это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства» [28, с. 24].

В. П. Симонов считает, что «методическая работа это специальный комплекс практических мероприятий, базирующихся на научной основе.

Главное в методической работе – оказание своевременной помощи учителю, воспитателю» [46].

М. П. Нечаев под «методической работой имеет в виду систему организационной педагогической к управленческой деятельности администрации, руководителей методических объединений и педагогов, сориентированная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества образовательного процесса» [34].

П. И. Третьяков подчеркивает «методическая работа – процесс длительный и сложный, который зависит от целой, спланированных коллективом, задач, нацеленных на предоставление каждому учителю возможности самореализоваться» [49, с. 69].

Л. М. Волобуева считает, что «методическая работа является «частью системы непрерывного образования воспитателей, ориентирована на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательной работы в детском саду» [11, с.70].

А. Н. Морозова считает, что «методическая работа – это систематическая, целенаправленная, коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров по повышению научно-теоретического уровня, методической подготовки и профессионального мастерства» [18, с.21].

Методическая работа в дошкольном учреждении с точки зрения А. К. Сундуковой «комплексный и творческий процесс, в котором реализовывается практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, повышение научно-творческого уровня и методической квалификации воспитателей» [48, с. 20].

Л. И. Фалюшина отмечает: методическая работа – это «функция управления качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двухстороннем процессе обучения и учения ее объекта, направленного на углубление, расширение

знаний, умений и навыков педагогов, необходимых для качественного осуществления педагогической деятельности по всестороннему воспитанию детей» [52, с.15].

С точки зрения, К. Ю. Белой «методическая работа – важный образовательный компонент образовательной инфраструктуры, наряду с научным обеспечением, подготовкой и переподготовкой кадров, формированием образовательной среды, призванная поддерживать нормальный ход образовательного процесса, содействовать его обновлению. К. Ю. Белая понимает под методической работой «целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, повышение качества и эффективности учебного процесса» [4, с.32].

К. Ю. Белая включает в методическую работу: освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания дошкольников, повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательно-воспитательной работы, обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта» [5].

Таким образом, непосредственная цель методической работы в образовательном учреждении – это неизменный рост уровня профессионального мастерства педагогического коллектива и педагога. Самая существенная и главная задача методической работы – в формировании их мастерства выражать действительную поддержку воспитателям и педагогам как комплекса профессиональных навыков, умений и знаний, нужных для педагога современности качеств и свойств личности.

Методическая работа «может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы

дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления учебно-воспитательным процессом» [3].

Значимость данного фактора заключается в том, что он функционирует на уровне ежеминутных управленческих команд, а через высококачественное улучшение подготовки педагогов делается первостепенной частью человеческого фактора в процессе перестройки образовательного учреждения.

Подразумевается отметить и рассмотреть все компоненты методической работы в детском саду, определить связи между ними, структуру системы, ее функции и происходящие в ней процессы управления и самоуправления.

Каковы же ключевые компоненты методической работы как целостной системы? Из дидактики известны основные компоненты системы обучения, а при всем своеобразии методическая работа в детском саду представляет собой не что иное, как особый частный случай обучения. Сердцевиной этой системы, ее основой является взаимодействие людей – участников методической работы. А поскольку в настоящее время все больше расширяются связи дошкольного учреждения с окружающей социальной средой, усложняется его деятельность, то в роли объектов методической работы выступают не только педагоги и воспитатели, но и родители.

Субъектами методической работы являются, прежде всего, руководители образовательных учреждений, призванные управлять методической деятельностью в соответствии с Уставом образовательного учреждения, а также председатели методических объединений педагогов и руководители инициативно-творческих групп. Известно, что «методическая работа по своей природе демократична, поскольку предусматривает роль каждого педагога не только как объекта управления, но и как участника повышения собственной квалификации и мастерства» [13].

Наряду с субъектами в системе методической работы в интересах обеспечения их продуктивного взаимодействия считаются важными такие

компоненты, как содержание, цель и задачи, методы и средства, организационные формы, условия повышения квалификации педагогов в образовательном учреждении, а также позитивные результаты, получаемые в ходе работы. Только в условиях единства и взаимосвязи всех компонентов системы методической работы обеспечивается повышение действенности методической деятельности. Ослабление же влияния любого из компонентов или нарушение связей между ними качество методической работы неизбежно снижает, падение ее эффективности, вызывает перегрузку, отрицательное отношение части педагогов к самообразованию и повышению профессионального мастерства и другие нежелательные последствия.

«Для правильного понимания сущности и роли методической работы в образовательном учреждении необходимо помнить, что она является важным звеном целостной общегосударственной системы повышения квалификации педагогических кадров. Этот факт обязывает установить строгую координацию между методической работой в образовательном учреждении и деятельностью других звеньев системы повышения квалификации – институтов усовершенствования педагогов и районных методических кабинетов. Необходимо также устранять параллелизм и дублирование в их деятельности» [19, с. 24].

Существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания может методическая работа, а также на конечные результаты работы дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления образовательным процессом.

Среди направлений методической работы можно выделить:

1. Совершенствование педагогической деятельности.
2. Обновление программного обеспечения воспитательно-образовательного процесса.
3. Внедрение в практику образовательного учреждения научных исследований и достижений передового педагогического опыта.

4. Организация работы по повышению квалификации педагогических работников.

5. Ознакомление педагогических работников с нормативно-правовыми документами, достижениями современной науки и практики.

6. Изучение уровня профессиональных потребностей и проблем педагогов, их профессиональной подготовки.

Особенно немаловажно правильно установить главные цели, функции, задачи методической работы в образовательном учреждении: ведь именно цель, как закон, определяет способ и характер практических действий.

Подход к определению задач и функций методической работы состоит в следующем: под целью методической работы подразумевается идеальный образ, модель желаемого результата деятельности. Следовательно, установить цели, задачи – значит определить ее желаемые результаты, а они, прежде всего подразумевают повышение педагогического мастерства педагогов

Моделируя комплекс задач методической работы, необходимо за основу взять модель профессионально значимых функциональных качеств педагога. В связи с этим возможно определить некоторые три группы взаимодействующих функций методической работы: функция в отношении к науке педагогике и прогрессивному педагогическому опыту, общегосударственной системе образования; функция отношения образовательного учреждения к педагогическому коллективу; функция индивидуального отношения к каждому педагогу.

Все эти функции обладают собственными конечными результатами, причем первая и вторая группы «функционируют» в итоге на третью, поскольку собственно ее осуществление приближает образовательное учреждение к решению задач, связанных с инновационными изменениями.

«Методическая работа в образовательном учреждении объективно выполняет роль связующего звена между жизнью и деятельностью конкретного педагогического коллектива, с одной стороны, и

государственно-общественной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым и новаторским опытом – с другой» [14, с.35].

К первой группе функций методической работы относятся: «осмысление социального заказа, важнейших требования общества и государства к дошкольному образовательному учреждению, а также конкретных программно-методических требований, приказов и инструкций вышестоящих органов образования, их своевременное правильное доведение до каждого работника; внедрение достижений передового педагогического опыта, опыта педагогов-новаторов; внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки (результатом должно стать повышение научного и методического уровня учебно-воспитательной работы, обогащение педагогической культуры педагогов); пропагандирование лучшего опыта педагогов самого учреждения» [14].

Без реализации первой группы функций невозможно осуществить все остальные, так как ни одно дошкольное учреждение не может работать успешно, не освоив действующих в настоящее время программных и нормативных требований, а также достижений современной науки и передового опыта педагогов.

Ко второй группе функций методической работы относятся: «консолидация, сплочение педагогического коллектива, превращение его в коллектив единомышленников; выработка единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций; анализ конкретного учебно-воспитательного процесса и его результатов; предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов; выявление, обобщение и распространение передового опыта педагогов самих дошкольных учреждений, обмен ценными педагогическими находками; предупреждение и преодоление формализма и перегрузки в педагогической деятельности; стимулирование педагогического творчества и инициативы у всех педагогов; приобщение коллектива к научно-исследовательской,

опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам образовательного учреждения» [14].

К третьей группе функций методической работы в образовательном учреждении относится повышение у педагога профессионального мастерства, вследствие этого их формулировка зависит от того, как понимается профессиональное мастерство.

К третьей группе функций методической работы относятся: «совершенствование мастерства, обогащение педагогов знаниями (программные, частно-методические, дидактические, воспитательные, психологические, этические знания и т.д.); развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентации и убеждений, соответствующих задачам развития общества и образовательного учреждения; развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности, таких как любовь к детям, увлеченность предметом и программным содержанием воспитания и обучения, потребность самореализации и т.д.; развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности (методическая работа подразумевает не только обучение, но и воспитание педагогов, развитие у них таких качеств, как гуманизм, педагогический оптимизм, принципиальность, доброта, душевная щедрость); развитие современного, диалектического стиля педагогического мышления, таких его черт, как системность, конкретность, гибкость, экономичность; развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства (речь идет о таких факторах, как техника словесной и несловесной коммуникации, а также техника движений, мимики, жестов и интонаций, техника общения с воспитанниками, навыки применения различных средств обучения и воспитания, включая сложные технические средства); развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагога, саморегуляции деятельности; формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию» [14].

Таким образом, методическая работа – это цельная, сформированная на достижениях передового опыта и науки и на определенном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимозависимых действий и мер, мероприятий, устремленных на качественное повышение профессионального мастерства и квалификации каждого педагога и воспитателя, на повышение и формирование у педагогического коллектива образовательного учреждения творческого потенциала, и как результат – на повышение качества учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня развития и образования воспитанников.

1.2. Особенности организации методической работы в ДОУ

Во второй половине XIX века немалую заинтересованность начали выражать к проблемам организации методической работы в образовательных организациях. Возникают детские сады, становление общественного дошкольного воспитания распространяется, проблема о методической работе поднимается. Тем не менее, методическая работа раскрывается в основном в деятельности школ.

Предоставленная проблема поднимается многократно Н. И. Пироговым, который уделял особое внимание умножению педагогической квалификации учителей, полагал, что немаловажно управлять педагогическим процессом.

Немалое внимание в дореволюционный период Н. А. Корф (1834 – 1883) уделял формированию методической направленности деятельности образовательных организаций руководителя. Во-первых, вместо термина «надзор» Н. А. Корф внес предложение употреблять термин «наблюдение» за деятельностью педагога. Во-вторых, он предложил употреблять педагогическую диагностику в учреждении в связи с тем, что знания детей обнаруживаются показателем деятельности педагогов. Н. А. Корф полагал, что за деятельностью учителей нужно реализовывать контроль. Для этого были разработаны, поддерживающие проведение контроля первые диагностические документы. Н. А. Корф утверждал, что всякую процедуру надлежит проводить качественно.

Первые книги об устройстве образовательных учреждений возникают в конце XIX столетия. Первоначально имитировали немецкие издания, а затем выпустили первые российские учебники. Году книга И. П. Деркача «Как школу построить и устроить» предстала в 1876, опубликовано пособие П. Н. Солонина «Училищеведение» в 1879 году. В настоящих пособиях излагались ключевые условия (гигиенические, экономические, педагогические, организационные), нужные для получения результата в

процессе обучения. Автор гимназического устава, редактор журнала «Учитель» А. Х. Вессель немало внимания уделял управлению учебным процессом в гимназии, объяснял о необходимости оказания оперативной помощи в организации учебной деятельности учителям.

В начале XX века появляются другие требования, предъявляемые к росту квалификации педагогов. В данное время Н. Н. Иорданский выпустил книгу «Руководство школой». Особенное внимание он уделяет организации контроля деятельности педагогов. В первый раз поднимаются и освещаются проблемы социальной экспертизы, государственного контроля, связь с социальными партнерами, требования к педагогам, критерии их деятельности. Рассмотренные пособия и книги, вопросы пробуждаемые авторами о методической работе школы располагали немалым влиянием на выработку методической работы детских садов. В дошкольной педагогике исторически сформировались следующие этапы становления методической работы в детском саду:

Первый этап: 60-е года XIX века – 1917 год. «Данный период характеризовался открытием детских садов, которые реализовывали подобающую функцию: многостороннее воспитание детей. Первыми руководителями детских учреждений были А. С. Симонович, Е. Н. Водовозова, Е. И. Конради» [52].

В детских садах должности методиста не было, тем не менее, изучению и обобщению опыта коллектив учреждения уделял большое внимание, тем самым собственную квалификацию поднимая. С этой целью употреблялись газеты, журналы, сориентированные на изучении проблем обучения и воспитания дошкольников. В данное время трудилась Л. К. Шлегер, которая привнесла существенный вклад в организацию методической работы в детском учреждении. Л. К. Шлегер сообщала о необходимости проводить в детском саду педагогический разбор работы учреждения для планирования работы в дальнейшем. К тому же она участвовала в формировании методической и инспекторской службы в Санкт-Петербурге. Л. К. Шлегер

организовала подготовку первых инспекторов по дошкольному воспитанию. Инспекторы занимались «организацией нового дошкольного дела», ориентировали воспитателей овладеть методами и новым содержанием дошкольного воспитания. Налаженность помощи, собственно настоящим занималась методическая служба в то время. Рассматриваемое обстоятельство удостоверяет, что была сформирована работа с педагогами с позиции сопровождения.

Одним из первых городских методистов в Санкт-Петербурге была. Е. И. Тихеева она бывала в дошкольных образовательных организациях, проводила агитацию среди педагогов модифицировать первостепенную функцию дошкольного учреждения с присмотра, ухода и оздоровления на непереносимое осуществление целенаправленной воспитательно-образовательной работы. Е. И. Тихеева в 1908 году делается председателем «Общества содействию дошкольному воспитанию». в 1908 году это становится первой методической службой страны открытой в Санкт-Петербурге. 5 февраля 1908 года был официально одобрен Устав общества. Общество предпринимало поддержку родителей в процессе дошкольного воспитания детей. «Данная организация занималась открытием воспитательных учреждений; чтением лекций по вопросам воспитания детей дошкольного возраста; проведением детских экскурсий и праздников; организацией библиотек, выставок, музеев, основанием наглядных пособий; печатанием книг и журналов для детей и их родителей» [22].

Собственно настоящий отрезок времени послужил исходной точкой для развития в дошкольных образовательных учреждениях методической работы.

Второй этап: 1917 – 20 годы XX века. В настоящий период случились немаловажные модификации в системе дошкольного образования в России. В подсоединяют систему народного образования дошкольное воспитание. Задачей дошкольного воспитания делается основание сети дошкольных организаций. Уделяется специализированное внимание организации

деятельности дошкольных учреждений. Выделяют под детские сады наилучшие здания, совершенствуют материально – техническую базу дошкольных учреждений, занимаются организацией работы детских садов.

Е. И. Тихеева предполагала, что два человека занимаются управлением дошкольного учреждения: заведующая педагогической частью, осуществляющая обязанности современного заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и заведующая-администратор, спрашивающая проблемы питания и оплаты, материального обеспечения дошкольного учреждения. «Максимальный упор производился на заведующую педагогической частью, в связи с данным она обязана была уметь качественно и своевременно оказать помощь воспитателям, а также хорошо ориентироваться в педагогических системах и авторских методиках по дошкольному воспитанию» [4].

Третий этап: 30-50-года XX века. «В данный период времени в связи с развитием народного хозяйства, зарождается необходимость подсоединять женщин к производственной деятельности. Соответственно бурно развиваться начинает и система дошкольного воспитания. Открываются детские сады, детские пенаты на кооперативных началах, комнаты для детей, площадки для детей. Разрабатывается «Положение о заведующей детским садом», «Устав детского сада», инструктивно-методические письма «В помощь заведующей детским садом» (под ред. А. А. Волковой), где наряду с административно-хозяйственной работой немалое внимание уделяется педагогической деятельности заведующей. Заведующая должна была соответственно данным документам вести в группе педагогическую деятельность ежедневно по 3 часа. Прочее время она должна была наблюдать за работой воспитателей, анализировать их деятельность для грамотного методического руководства детским садом» [4].

Четвертый этап: 60-80 годы XX века. «В данный период времени для дошкольных учреждений появляется типовая образовательная программа,

где определено было единое содержание обучения и воспитания детей во всех дошкольных учреждениях страны и общие требования предъявлены к деятельности педагогов детских садов. Постановление ЦК КПСС и Совета министров СССР «О мерах по дальнейшему развитию детских дошкольных учреждений, улучшению воспитания и медицинского обслуживания детей дошкольного возраста» от 21 мая 1959г. в штат персонала вводит должность методиста детского сада» [4].

Специалист по методической работе с 1960 г. назывался педагогом, занимающимся в ясельных группах организацией образовательного процесса. Вскоре, в 1965 году была переименована данная должность в должность педагога - воспитателя, а в 1971 году в воспитателя – методиста.

Меняются функции воспитателя–методиста. Он является помощником заведующей. В обязанности методиста входит разработка на год плана работы детского сада; составление планов месячных; помощь ясельными группами и руководство; помощь в организации занятий и игр воспитателям; проведение и организация педагогических советов; разработка для всех групп детского сада режима дня совместно с врачом; помощь в организации работы педагогам с родительским сообществом, организация медицинским сестерам обмена опытом.

В 1977 г. Государственным комитетом Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам «был закреплен впервые статус воспитателя – методиста дошкольного учреждения и к нему установлены квалификационные требования. Воспитатель – методист проверял организацию воспитательно-образовательной работы с дошкольниками воспитателями во всех возрастных группах и следил за выполнением Программы воспитания в детском саду» [4].

Возникают первые научные работы в настоящий период времени в области организации в дошкольном учреждении методической работы.

В конце 80-х годов новые направления методической деятельности раскрыла Л. В. Поздняк: в дошкольной организации организация опытно-

экспериментальной работы и внутри детского сада повышение квалификации педагогов. На данном этапе большое внимание уделялось на основе опыта таких специалистов, как Л. А. Бахтурина, А. И. Васильева, К. Ю. Белая, Л. В. Поздняк, Л. М. Маневцова организации самообразования воспитателя-методиста дошкольного учреждения [39].

Пятый этап: начало 90-х годов до наших дней. В системе дошкольного образования в начале 90-х годов произошли большие изменения. Новые документы появляются, такие как «Типовое положение о дошкольных образовательных учреждениях», Закон РФ «Об образовании», «Концепция дошкольного воспитания». Теперь дошкольные образовательные учреждения имеют возможность разработать и выбрать стратегию развития. Появилась в определении программно-методического обеспечения вариативность деятельности дошкольного учреждения. Но назрели в то же время и в деятельности дошкольных образовательных учреждений проблемы. На основе анализа работ Т. И. Оверчук, И. А. Кутузовой, Е. Г. Юдиной в деятельности современного дошкольного учреждения выделить можно характерные проблемы:

1. «проблемы экономические, т.е. финансирование недостаточное дошкольных учреждений. В детские сады результате вынуждены самостоятельно искать для нормального функционирования возможность получения дополнительных финансов. Для этого дошкольные учреждения организуют платные образовательные услуги, спонсоров находят, ведут предпринимательскую деятельность» [36].

2. проблемы содержательные, т.е. проблема поддержания, и сохранения улучшения здоровья детей, педагогов и родителей. возникает в связи с этим необходимость использовать в работе детского сада технологии здоровьесберегающие.

3. проблемы организационные, т.е. проблема определения в системе непрерывного образования человека места дошкольного учреждения, и

неопределенность требований, предъявляемых к данному типу дошкольного учреждения.

Итак, из анализа исторической и педагогической литературы, нормативно-правовых документов видно, что вначале методическая работа складывается в общеобразовательной школе.

Проведенный ретроспективный анализ позволяет выявить на разных исторических этапах основное содержание методической работы дошкольного образовательного учреждения. В настоящий момент стоит отметить, что тенденция складывается к организации методической работы с позиции практики и теории сопровождения.

Выделяют в настоящее время к организации методической работы в дошкольных образовательных учреждениях несколько подходов:

- программно-целевой подход (Е. П. Голубков, Н. Стефанов, П. И. Третьяков);
- личностно-ориентированный подход (Е. С. Якиманская);
- мотивационно-целевой подход (В. И. Зверева);
- системный подход (В. Г. Афанасьев, В. П. Беспалько, Д. Н. Богоявленский, И. В. Блауберг, Ю. А. Конаржевский, В. Н. Садовский, Г. Н. Сериков, Э. Г. Юдин, Э. В. Яковлева).

В системном подходе главным элементом является цель. Направлена цель на определение образа в работе с педагогическими кадрами дошкольного образовательного учреждения желаемого результата.

Постановка целей методической работы «зависит от компетентности педагогов, специфики работы детского сада, от программно-методического обеспечения дошкольного образовательного учреждения (Т. И. Шамова, В. И. Зверева, П. И. Третьяков)» [58].

Методическая работа в детском саду осуществляться должна в соответствии с принципами. Выделяется в организации методической работы около сорока принципов.

Так, П. И. Третьяков следующие принципы выделяет, способствующие организации методической работы: «гуманизации, научности, объективности, конкретности, оптимальности, системности и эффективности» [49].

М. М. Поташник выделил принципы такие, как: «принцип единоначалия и коллегиальности, позволяющий сочетать права рационально, ответственность и обязанности между субъектами методической работы; принцип оптимальности, раскрывающийся в определении способов организации методической работы наиболее целесообразных для образовательной организации» [40].

Способствующие реализации принципов методы являются одним из компонентов организации в дошкольной образовательной организации методической работы.

В группировке методов педагогического управления выделяют несколько подходов. Так, М. М. Поташник выделяет группы методов следующие: «по целям – методы могут быть оперативные, тактические, стратегические; по объекту управления – методы регионального, государственного, внутришкольного, местного управления; по субъекту управления – методы административно-хозяйственного, общественного управления, принятие и взаимодействия совместного решения; по механизму влияния – социально-экономические, психолого-педагогические и социально-политические; по времени управленческих действий – долгосрочные, текущие, перспективные» [40].

П. И. Третьяков выделяет следующие группы методов: «организационно-распорядительные; экономические; организационно-педагогические; социально-психологические» [49].

Одним из компонентов системы являются субъекты методической работы дошкольного образовательного учреждения: специалисты (логопеды, дефектологи, психологи), воспитатели, методисты, педагоги дополнительного образования, заместители директора. субъектами

методической работы в соответствии с федеральным государственным стандартом дошкольного образования (ФГОС ДО) могут выступать и социальное окружение ,родительское сообщество.

Таким образом, было выявлено на основе анализа теоретических исследований, что методическая работа дошкольного образовательного учреждения состоит из взаимосвязанных компонентов: методов, целей и способов ее реализации, принципов организации, субъектов деятельности.

Работа в детском саду согласно исследованиям отечественных педагогов методическая по-разному рассматривается.

Такие исследователи, как Л. В. Поздняк, К. Ю. Белая, С. С. Лебедева основные подходы выделяют к организации методической работы в дошкольной образовательной организации: содержательный, функциональный, функционально-содержательный.

Методическая работа при функциональном подходе рассматривается как выполнение ряда функций заместителем заведующего по ВМР: контроль, организация, планирование, координация, руководство.

Л. В. Поздняк выделяет следующие функции методиста: «функции процессуальные и целевые. На организацию методической работы в дошкольном учреждении направлены целевые функции. Способствует реализации целевых функций таких как контроль, планирование, организация, руководство и координация, процессуальная» [38].

Л. М. Маневцова исследования Л. В. Поздняк продолжила и обозначала заместителя заведующего по ВМР следующие функции: педагогические и управленческие. На совершенствование педагогического процесса в детском саду направлены управленческие функции, а способствуют повышению самообразованию педагогов, квалификации воспитателей, педагогические.

Согласно исследованиям Л. А. Бахтуриной и А. И. Васильевой «содержательный подход в организации методической работы, направлен на повышение у воспитателей детского сада квалификации,

организацию работы методического кабинета, организацию работы с передовым педагогическим опытом, организацию опытно-экспериментальной работы в дошкольной образовательной организации, проведение и подготовку педагогических советов, повышение качества педагогического процесса» [30].

Третий подход объединяет содержательный и функциональный подходы. Согласно исследованиям А. К. Бондаренко, С. А. Езоповой, Л. В. Поздняк, В. И. Шкатуллы осуществляет работу с родительским сообществом, способствует повышению квалификации педагогов дошкольного учреждения заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, организует методического кабинета работу, а также осуществляет такие функции, как контроль, планирование, регулирование и данных направлений организацию. Однако рассмотрение деятельности методиста дошкольной образовательной организации, ее особенностей, не раскрывает самой работы заместителя заведующего по ВМР. В образовании соответственно новым курсам, не отображает, как организовать к каждому педагогу дифференцированный подход. Очень важно в современных условиях методисту организовать с учетом способностей педагога потребностей и интересов, его индивидуальный маршрут сопровождения, способствовать повышению его профессиональной компетентности.

К установлению содержания методической работы на современной ступени развития выделяется еще один подход – компетентностный. Данный подход направлен на педагогическое сопровождение, оказание конкретной помощи педагогу, и является личностно – ориентированным. заместитель заведующего по ВМР при этом сам должен во всех педагогических вопросах быть очень компетентным.

Таким образом, на основании многообразных источников, содержание методической работы складывается (как общих для всех дошкольных учреждений региона так и, из реальных особых обстоятельств каждого

дошкольного учреждения исходя). разнообразие и сложность функций и задач методической работы в дошкольном учреждении, ее содержания обновляющийся характер неизменно, многосторонний, а также конкретная специфика того или иного ДОО предполагают и стабильное обогащение и умножение результативности устоявшихся, форм работы достаточное разнообразие, новаторское использование новейших форм и традиционных форм.

1.3. Личностно-ориентированный подход в организации методической работы в ДОУ

Подход к реализации методической работы в ДОУ - «базисная категория методики, определяющая стратегию обучения и выбор метода деятельности, реализующего такую стратегию, представляет собой точку зрения на сущность деятельности» [2, с. 225].

Существуют и иные понимания подхода: «а) мировоззренческая категория, в которой отображаются социальные установки субъектов деятельности как носителей общественного сознания; б) глобальная и системная организация и самоорганизация процесса деятельности, заключающая все его составляющие и, прежде всего самих субъектов педагогического взаимодействия» [20, с. 97].

Устанавливая в методической работе личностно-ориентированный подход как единство компонентов деятельностного и личностного, И. А. Зимняя обозначает, что личностный его компонент собственно соотносится с личностно-ориентированным подходом или личностным. Подчеркивается, что может обуславливаться данный подход как личностно-деятельностный подход. Позволяет подобная трактовка подвергать анализу личностно-ориентированный подход как методико-мировоззренческую категорию, на роли участников педагогического взаимодействия воспроизводящую новые социальные взгляды в рамках базисного, личностно-деятельностного подхода. Соответственно, определяться он должен, как «индивидуализированный подход как к особой личности, который получил распространение в современной методике в рамках личностно-деятельностного подхода» [2, с. 141].

Базируется личностно-ориентированный подход, главным образом, на гуманистической психологии и философии и с развиваемым в зарубежной методике обучением, соотносится «центрированным на субъекте», learner-centered approach.

В данной концепции ключевым положением стала идея о том, что находится в центре сам субъект деятельности - его цели, мотивы, неповторимый психологический склад, в целом его личность.

В психологии и исследования индивидуальных различий в усвоении акцентирование гуманистических идей повышенный интерес вызван к когнитивным и аффективным особенностям субъекта деятельности, а также к мотивации деятельности. Вышли на первый план исследования сущности и специфики таких аспектов, как интеллект, способности, индивидуальные и когнитивные стили, коммуникативные, учебные и метакогнитивные стратегии, коммуникативные потребности.

С позиции субъекта методическая работа предполагает обеспечение его свободы интеллектуальной и личностной, возможности выбора способа достижения методов и целей. Создание условий для личностной самоактуализации и саморазвития педагога означает, что изначально педагог рассматриваться должен как личность с сформировавшаяся собственным жизненным и субъективным опытом, индивидуально-психологические свойства которой принудительной коррекции не подлежат. Подобная личность: «не нуждается в том, чтобы кто-то императивно организовывал и направлял ее деятельность, в частности, в том, чтобы ее корректировались индивидуально-психологические особенности, определяет уровень своей активности сама, может рассматриваться как партнер в педагогическом процессе, официальный статус имеет эта оценка, определяющий во многом положение педагога ДОУ, отношений равнопартнерских между участниками педагогического процесса. В ДОУ задача методической службы состоит не столько в том, чтобы обеспечить «доверительность» педагогического общения, сколько в том, чтобы для оптимизации автономной и коллективной работы педагогов в ДОУ для межличностных контактов и создать условия» [43].

Личностно-ориентированное обучение в российской дидактике изначально разрабатывалось в школьном контексте как целостная концепция.

были сформулированы именно в этом контексте к личностно-ориентированным технологиям основные требования: «по уровню применения – все уровни; по философской основе – гуманистические; по основному фактору развития – комплексная концепция; по характеру содержания: дидактоцентрические, личностно-ориентированные; по организационной форме – индивидуально-групповые, альтернативные; по подходу к учащемуся – гуманно-личностные; по направлению модернизации – альтернативные; по категории обучаемых – все категории» [45].

Были сформулированы также общие особенности личностно-ориентированных технологий: «предоставление субъекту свободы выбора ряда элементов процесса обучения; формирование адекватной самооценки; использование всевозможных средств индивидуализации, в том числе и компьютеров» [45].

Результаты исследований, посвященных внедрению личностно-ориентированного подхода в методическую работу в ДОУ, показывают значимость не только учета, но и целого ряда специального развития индивидуально-психологических характеристик педагогов ДОУ. Речь идет о сознательном выборе путей самореализации самоактуализации, в процессе педагогической деятельности. Учет индивидуальных особенностей предполагает для самораскрытия каждого субъекта, стратегических предпочтений, когнитивного стиля, его способностей, потребностей и мотиваций, значимых личностных характеристик создание наилучших условий. Одной из важнейших задач нового подхода при этом является в процессе реализации методической работы развитие личности.

«Идея постоянства основных черт, абсолютного личного тождества и структуры личности – в теории личности главный постулат, но, по соображению психологов, эмпирически не подтверждается. Постоянство большинства личностных черт, за исключением интеллекта, сомнительно» [25]. Черты личности не являются просто реактивными или статичными, они включают мотивационные динамические тенденции, склонность создавать

ситуации или искать, благоприятствующие их проявлению. Именно это позволяет говорить о возможности в процессе реализации методической работы формирования (самоформирования) и развития некоторых характеристик субъекта.

Постоянство личностных характеристик, тем не менее, выражено сильнее, на всех стадиях развития, чем изменчивость. Намного более изменчивы культурно-обусловленные черты. Когнитивные свойства обладают наибольшей стабильностью, в частности так называемые первичные умственные свойства и способности, связанные с типом высшей нервной деятельности (экстраверсия, темперамент, эмоциональная реактивность и т.п.). Такие черты как самоконтроль, активность и уверенность в себе зависят как от синдромов личностных, так и от социальных факторов (профессия, образование, социальное положение). К числу личностных черт устойчивых относятся творческое мышление и потребность в достижении. Однако разной степенью изменчивости отличаются не только личностные черты, но и их носители, индивиды. К определяющим факторам изменчивости личности, относятся не только уровень социальной активности человека, но и жизненные обстоятельства, формирующие его субъективный опыт.

Соотношение социально-воспитанного, генетически заданного и самостоятельно достигнутого у разных людей принципиально неодинаково, в различных видах деятельности и в разных ситуациях. Обращение же индивида из объекта в агента социальной деятельности, а далее в ее субъекта (собственно данное имеется в виду под развитием личности) неосуществимо помимо и вне его личной социальной активности. Вследствие этого вернее сообщать исключительно о задаче стимулирования саморазвития личности.

Наличествуют произведения, в которых совершаются усилия выразить всевозможные отдельные аспекты личностно – ориентированного подхода, тем не менее не существует таких исследований практически, где положения

данного подхода принципиально были бы изложены исчерпывающе и полностью.

Идеи этого нового направления в развитии личностно - деятельностного подхода наиболее четко были сформулированы А. А. Леонтьевым, который принципы нового подхода разграничил, как связанные с его деятельностным и личностным характером.

Личностно-ориентированные принципы: «принцип адаптивности; принцип развития; принцип комфортности психологической» [27].

Деятельностно–ориентированные принципы: «принцип обучения деятельности; принцип управляемого перехода от деятельности в учебной ситуации к деятельности в жизненной ситуации; принцип перехода от совместной деятельности к самостоятельной деятельности; принцип опоры на предшествующее развитие; креативный принцип, или принцип формирования потребности в творчестве и умений творчества; принцип оценивания: максимум оценок, минимум отметок» [27].

Таким образом, рассматриваются в качестве основополагающих положений личностно-ориентированного подхода и такие базовые принципы личностно-деятельностного подхода, как принцип обучения в деятельности и принцип коммуникативности. В качестве основополагающих принципов личностно - ориентированного подхода также в реализации методической работы в ДОО выделяются следующие:

- принцип индивидуализации, включающий в себя принцип адаптивности во всевозможных выражениях, и принцип психологической комфортности, т.к. индивидуализация имеет в виду достижение высокого уровня психологического комфорта в педагогической деятельности,
- принцип опоры на предшествующее развитие и принцип развития, а также принцип креативности, которые можно выразить как принцип цельности и формирования личности педагога, т.к. он содержит в себе

творческое развитие и саморазвитие предыдущих стратегий и компетенций,

- принцип перехода от совместной педагогической деятельности к самостоятельной деятельности, который может быть выражен как принцип увеличения в процессе методической работы автономности педагога,
- принцип оценивания, который в частности, принимает индивидуализированные формы, различные формы самооценивания, играющий в личностно-ориентированном подходе особую роль,
- принцип учета мотивационных процессов.

Отметим также, что реализация всех вышеназванных положений обуславливает необходимость дальнейшей разработки личностно – ориентированных технологий в реализации методической работы в ДОУ, направленных на повышение автономности педагогов.

А. А. Леонтьев отмечал, что «для стимулирования самостоятельной деятельности необходимо преобразовать процесс деятельности в систему проблемных ситуаций, а содержание образования в систему средств, направленных на разрешение этих проблемных ситуаций. В качестве условий самостоятельности деятельности была названа и динамическая мотивация деятельности, а также рефлексия субъекта над содержанием деятельности» [27].

При реализации личностно-ориентированного подхода в методической работы в ДОУ используются следующие методы: индивидуальные консультации, семинары, проектирование, экспертиза и анализ учебно-методических разработок, посещение учебных занятий других педагогов.

Личностно-ориентированный подход как средство реализации методической работы в ДОУ, по мнению В. А. Деркунской, «способствует решению трудностей у конкретного педагога в той или иной области. Личностно-ориентированный подход организуется педагогами – новаторами, ведущими специалистами районных отделов образования, методистами

районных методических служб. При этом воздействие осуществляется не индивидуально, а в процессе коллективной работы педагогов нескольких дошкольных учреждений» [16].

Наиболее важным является реализация личностно-ориентированного подхода, способствующая дифференцированному подходу к каждому педагогу. Трудности педагогов зависят от уровня знаний специалиста, профессиональной компетентности педагога, программно-методического обеспечения детского сада. В тоже время реализация личностно-ориентированного подхода способствует подготовке специалистов, осуществляющих методическую работу, так как обогащается их опыт сопровождения, позволяющие выбрать наиболее актуальные методы и приемы для взаимодействия.

Выделяются такие виды реализации личностно-ориентированного подхода в методической работе в ДООУ как: «психологическое сопровождение, направленное на оказание психологической помощи и поддержки детям, педагогам и родителям; социально-педагогическое сопровождение, способствующее осуществлению помощи и поддержки особым детям в ходе их социализации; научно-методическое сопровождение, осуществляющее помощь и поддержку в условиях учебной деятельности субъектам образовательного процесса; индивидуально-ориентированное сопровождение, направленное на оказание дифференцированной помощи человеку; системно-ориентированное сопровождение, способствующее оказанию помощи группе людей, испытывающих трудности в одной и той же области» [60].

Отметим также, что реализации личностно-ориентированного подхода в методической работе в ДООУ способствует повышению профессиональных знаний методиста, что влияет на его профессиональное развитие и рост.

Реализация личностно-ориентированного подхода методической работы в ДООУ возможна лишь при соблюдении следующих условий: «открытость межличностных отношений, при которой наиболее важными

факторами являются искренность во взаимоотношениях сопровождающего и сопровождаемого; приоритет гуманистических педагогических ценностей, таких как человек и человеческая жизнь, развивающаяся личность педагога; активизация субъектного взаимодействия, то есть необходимость методического сопровождения; расширение сферы самосознания педагога, то есть осознание педагогом своих возможностей, необходимых для решения появившейся педагогической проблемы; непрерывность сопровождения, направленное на постоянную помощь и поддержку педагога в решении профессиональных проблем; приоритет интересов педагога, позволяющий решать проблемы педагога с наибольшей пользой для педагога; реализация маршрута индивидуальной педагогической деятельности, направлена на увеличение свободы педагога, при этом воздействие на педагога носит рекомендательный характер» [60].

Таковыми исследователями, как В. В. Сериковым, Е. В. Бондаревской, И. С. Якиманской в современной педагогике разработана концепция личностно-ориентированного образования; А. Г. Гогоберидзе, В. С. Безруковой, С. В. Воробьевой, Е. С. Заир-Бек, В. А. Деркунской, А. П. Тряпициной и В. Е. Радионовым определены принципы, задачи и логика проектирования в школе и ВУЗе индивидуальных образовательных маршрутов. Индивидуальным образовательным маршрутом в данных исследованиях является последовательное образование субъекта, способствующее повышению компетентности педагога и решению образовательных задач. Направлен индивидуальный образовательный маршрут на изучение возможностей педагога и способностей, при помощи разнообразных диагностик планирование способов организации образовательной программы.

Индивидуальные образовательные маршруты, по мнению О. В. Дыбиной в методической работе в ДОУ можно использовать. При этом в соответствии с общими задачами дошкольного учреждения индивидуальный маршрут каждого педагога выстраивается. Огромное место в

образовательном маршруте педагогов отводится самообразованию и обучению. Можно выделить в индивидуальном образовательном маршруте структуру: «определение проблем и трудностей у педагога; для решения данных трудностей выбор путей; участие воспитателя в системе методической деятельности детского сада; на специальных курсах повышения квалификации» [18].

Согласно исследованиям Е. И. Казаковой, О. С. Газмана, Н. Б. Крыловой, П. И. Третьякова в методической работе в ДОУ можно выделить методы реализации личностно-ориентированного подхода. Это поддержка и помощь. О. С. Газманом введен термин педагогическая поддержка в 70-х годах прошлого столетия. О. С. Газман являлся основоположником гуманистической личностно-ориентированной педагогики. Главным в образовании по его мнению, является не социализация, а индивидуализация образования, направленная на осознание человеком своего отличия от других. О. С. Газман считает, что «педагог должен помочь ребенку познать себя, понять смысл жизни, создавая при этом оптимальные условия для общения и деятельности» [58].

Педагогическая поддержка, следовательно – это «особая педагогическая деятельность, направленная на саморазвитие человека, опираясь на развитие "самости", индивидуальные способности человека. Исходя из этого, можно дать определение понятию методическая поддержка. Под методической поддержкой понимают особую деятельность заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, направленную на индивидуальное профессиональное развитие педагога, опираясь на его знания, способности и умения, развивать профессиональную самостоятельность, «самость» воспитателя» [7].

Важной составляющей в методической работе является совместная деятельность методиста и педагога, направленная на изучение интересов, целей, возможностей педагога, определение путей преодоления проблем, в профессиональной деятельности возникающих у него.

Заместитель заведующего по методической работе, по мнению П. И. Третьяковой в своей практике может использовать различные виды поддержки воспитателей: «психологическая поддержка, признает уникальность личности воспитателя, направлена на одобрение и помощь всех начинаний педагога» [49].

Согласно определению О. С. Газмана, «педагогическая поддержка, это особый вид педагогической деятельности, помощь в саморазвитии которой, является основной целью в решении личностно - профессиональных проблем, в решении внешних и внутренних конфликтов, самоопределения, установления отношений» [21]. Проявляется педагогическая поддержка в помощи воспитателю повысить свою профессиональную компетентность, пополнить свои педагогические знания, способствующие решению педагогических задач.

Поддержка социальная заключается в предоставлении всем воспитателям одинаковых возможностей необходимых для развития профессиональной компетентности, отвечающим их способностям, потребностям и нуждам.

Поддержка валеологическая заключается в создании удобных и комфортных условий для трудовой деятельности, благоприятного психологического климата, заинтересованность в здоровье сотрудников.

Поддержка правовая способствует уважению педагогов как личности, невзирая на недостатки и достоинства, признанию их прав, соблюдению прав каждого педагога.

В методической работе каждый вид поддержки проявляется не самостоятельно, а во взаимосвязи с другими видами. Помощь педагогу именно тогда будет полезна, а также будет способствовать развитию его профессиональной компетентности. Использование разнообразных видов поддержки подразумевает применение специальных методов работы с педагогом.

Итак, как средство реализации методической работы в ДООу личностно-ориентированный подход основан на обеспечении более полного раскрытия способностей и возможностей каждого педагога, и в целом коллектива, направленности на развитие личностных и профессиональных качеств педагогов. Следующие формы реализации личностно-ориентированного подхода в методической работе в ДООу являются наиболее эффективными: индивидуальные образовательные маршруты, различные виды сопровождения педагогов, поддержка и помощь педагогов.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО–ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

2.1. Диагностическое исследование эффективности организации методической работы в ДОУ

В экспериментальной работе приняло участие 16 педагогов детского сада. Возраст испытуемых –25-56 лет.

В настоящее время большинство воспитателей детского сада не имеют квалификационной категории и опыта работы. Имеют высшую категорию 13% педагогов детского сада, 18% первую и 69% педагогов не имеют квалификационной категории. При этом

- имеют стаж работы менее 5 лет 50% педагогов,
- работают в дошкольном образовании от 5 до 20 лет 25%,
- имеют стаж работы более 20 лет 25%.

Таким образом, видно, что большинство педагогов детского сада малоопытные специалисты. Таким педагогам сложно организовать режимные моменты, построить педагогический процесс, найти подход к родителям воспитанников.

Диагностическое исследование проходило в три этапа: организационно-подготовительный; основной; этап анализа и интерпретации данных.

Целью исследования является изучение эффективности организации методической работы в ДОУ и реализации личностно-ориентированного подхода. На основе цели были поставлены задачи:

Задачи исследования:

1. Осуществить выбор группы испытуемых.
2. Подобрать методики, которые соответствуют цели исследования.

3. Провести сбор эмпирического материала с помощью выбранной системы методов.

4. Сделать количественный и качественный анализ результатов, полученных в процессе применения диагностического материала в исследуемой группе.

5. Сделать выводы по результатам исследования.

В процессе исследования были использованы следующие методики для решения поставленных задач.

1. Для изучения возможности педагогов включаться в решения приоритетных задач работы детского сада, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов был использован метод интервьюирования (Приложение 1).

Исследование проводилось с каждым педагогом индивидуально. Было предложено ответить педагогам на несколько вопросов. Например, на уровне детского сада предоставляется ли Вам возможность своим педагогическим опытом с другими педагогами делиться или ощущаете ли Вы свою значимость в решении задач детского сада?

В последствии данного исследования обнаруживается вероятность узнать потребности каждого педагога.

2. Для определения удовлетворенности воспитателей организацией методической работы в детском саду использовался метод анкетирования.

Педагогам предлагалось заполнить анкету «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в дошкольном учреждении» (Приложение 2).

Исследование проводилось индивидуально каждым педагогом. Воспитателям предлагалось ответить на несколько вопросов анкеты и поставить + в графу ответа, соответствующую его мнению. Например, удовлетворены ли Вы организацией работы с педагогами? Педагог ставит знак + в одну из граф: да, нет, частично, затрудняюсь ответить.

Каждый ответ исчисляется в баллах. 1 – нет, 2 – затрудняюсь ответить, 3 – частично, 4 – да.

Анализ анкет: «От 0 до 10 баллов – педагог не удовлетворен организацией методической работы в дошкольном учреждении; от 10 до 30 баллов – педагог частично удовлетворен организацией методической работы в дошкольном учреждении; от 30 до 40 баллов – педагог удовлетворен организацией методической работы в дошкольном учреждении» [43].

Очень важным моментом является то, что педагог работал самостоятельно и анкета является анонимной.

3. Для диагностики реализации личностно-ориентированного подхода в организации работы в ДООУ мы использовали метод анкетирования.

Анкета С. В. Власенко включает специально разработанную анкету. Целью исследования было выявить значимость для педагога некоторых аспектов педагогической деятельности (склонность к организаторской деятельности, направленность на предмет), его потребность в общении, в одобрении, а также значимость интеллигентности его поведения.

Каждый из компонентов деятельности педагога в диагностическом анкетировании готовности к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ имеет набор характеристик, на основании которых педагогам предложено оценить себя и свои возможности в реализации каждого из указанных компонентов. Подробное описание анкеты имеется в приложении 3.

Автором определены четыре уровня готовности педагога к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ.

Так как предполагается, что номинальный - низкий - уровень готовности педагога к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ необходимо формировать с использованием специальной методической системы.

- высокий (эталонный) – 280-252 балла т. е. полностью соответствующий современным требованиям к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ;
- достаточный – 251-210 баллов – близкий к эталонному и характеризующийся наличием необходимых для организации личностно-ориентированного подхода качеств;
- средний – 209-168 баллов – характеризующийся сочетанием положительных и отрицательных качеств и недостаточным развитием профессиональных умений по организации личностно ориентированного подхода;
- низкий – меньше 167 баллов – малоэффективный, характеризующийся слабыми профессиональными знаниями и умениями, а также личностными качествами, мешающими успешной деятельности.

Для организации подходящей психологической атмосферы, уменьшения напряженности у испытуемого и, в конечном результате, получения верного результата при анкетировании мы соблюдали следующие основные правила:

- заблаговременно согласовали с испытуемым дату, время обследования, сказали о его продолжительности;
- анкетирование проводилось в отдельном помещении, с следованием необходимым санитарно-гигиеническим нормам (площадь на одного испытуемого не менее 3 кв. метров, присутствие окон, вентиляции, приятный интерьер и пр.), при отсутствии телефонов и иных отвлекающих от исследования обстоятельств;
- перед анкетированием мы нашли психологический контакт с каждым испытуемым, еще раз сказали о времени, нужном для прохождения анкетирования, сформулировали уверенность в способности испытуемого справиться с вопросами, сказали, что вся информация прибывает секретной, позволяет раскрыть потенциал испытуемого;

- в отношении испытуемого мы старались занять партнерскую позицию («мы делаем с Вами общее дело, мы заинтересованы в приобретении верной информации и будем Вам благодарны на нее»);
- во время обследования мы старались быть приветливым, уважительными и показывали готовность подойти на помощь в случае необходимости;
- при интересе со стороны испытуемого к результатам анкетирования выражали готовность дать настоящую информацию в устной конспективной форме и говорили, когда это может быть сделано;
- при завершении обследования мы проинформировали испытуемого о дальнейшем взаимодействии (сроки, форма и пр.) и обязательно поблагодарили за проделанную работу.

В ходе интервьюирования педагогов ДООУ мы обнаружили:

- 25% педагогов участвуют в инновационной деятельности детского сада.
- 31% воспитателей распространяют собственный опыт работы в научных педагогических изданиях.
- 56% педагогов ощущают надобность в повышении личной квалификации и обладают возможностью повышать собственный профессиональный уровень на базе дошкольного учреждения.
- 69% воспитателей рекомендуют собственный педагогический опыт на педагогических советах.
- 18% педагогов стараются ввести в собственную работу передовой педагогический опыт.
- Большинство педагогов испытывают собственную значительность в решении задач детского сада (87%).

Таблица 1

Результаты интервьюирования педагогов ДОУ

Вопросы интервьюирования педагогов	Количество положительных ответов педагогов	Количество ответов педагогов
1. «в инновационной работе детского сада участвуете ли Вы?»	4	25%
2. «свою значительность в решении задач детского сада испытываете ли Вы?»	14	87%
3. «свой опыт работы распространяете ли вы в научных педагогических изданиях?»	5	31%
4. «в повышении собственной квалификации испытываете ли Вы необходимость?»	9	56%
5. «повышать собственный профессиональный уровень имеете ли вы возможность?»	10	62%
6. «Предоставляется ли Вам возможность делиться своим педагогическим опытом на уровне детского сада?»	11	69%
7. «педагогических советах представляете ли Вы на свой педагогический опыт?»	4	25%
8. «в свою работу стремитесь ли вы внедрить передовой педагогический опыт?»	3	18%
9. «участвовали Вы в последние годы в экспериментальной работе детского сада?»	6	37%

Таким образом, анализ полученных данных позволяет установить, что педагоги имеют возможность включаться в работу детского сада, повышать свой профессиональный уровень исходя из своих личных и профессиональных возможностей. Необходимо при этом для внедрения передового педагогического опыта оказывать методическую поддержку педагогам.

Исследование с применением анкеты «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в ДОУ» было направлено на определение удовлетворенности воспитателей организацией методической работы в детском саду.

Таблица 2

Результаты удовлетворенности воспитателей организацией методической работы в детском саду (в %)

Варианты ответов	Количество ответов педагогов	Процентное соотношение
Педагоги не удовлетворены методической работой	4	25%
Частично удовлетворены	3	18%
Удовлетворены	9	57%

Наглядно результаты анкетирования представлены на рисунке 1.

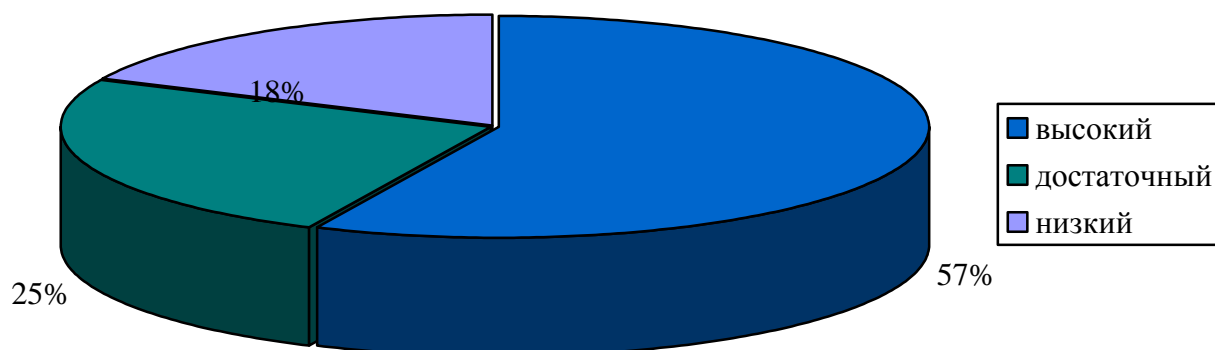


Рис. 1. Результаты исследования с применением анкеты «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в ДОУ»

Анализ анкет показал, что 57% педагогов удовлетворены организацией методической работы в детском саду. 25% респондентов не удовлетворены, 18% удовлетворены частично.

Системой контроля заместителя заведующего по ВМР удовлетворены большинство педагогов (57%), 18% удовлетворены частично, не удовлетворены 25%. Педагоги предлагают не указывать на ошибки и контролировать, а оказывать помощь, давать советы, помогать самообразовываться педагогам.

Удовлетворены культурой общения заместителя заведующего по ВМР с сотрудниками 69% педагогов: «Наш методист сдержанный и вежливый человек. Всегда внимательна и тактична».

При анализе удовлетворенности педагогов планом педагогического просвещения выявлено, что довольны его объемом 56%. Предлагают увеличить количество консультаций 25%, семинаров для обучения и просвещения малоопытных воспитателей: «У нас коллектив малоопытный и молодой и нам учиться необходимо, от более опытных коллег получать

знания, поэтому очень важно регулярно организовывать семинары, разнообразные консультации, посещать открытые мероприятия». Воспитатели настаивают на организации наставничества: «Было бы здорово, если бы был закреплен наставник за каждым педагогом, который подскажет, как грамотно провести образовательную деятельность, как организовать детей, построить общение с родителями воспитанников».

Системой обмена информации внутри детского сада удовлетворены 62% педагогов. Предлагают оповещать педагогов о педагогических советах, мероприятиях, консультациях как можно раньше 18% воспитателей.

Большинство педагогов удовлетворены работой методического кабинета (69%): «В методическом кабинете постоянно имеется возможность познакомиться с новинками периодических изданий, подобрать литературу по теме педагогического совета». 18% считают, что новинки методической литературы появляются не часто, количество педагогической литературы не достаточно.

В вопросе «Удовлетворены ли Вы помощью заместителя заведующего по ВМР?» ответили утвердительно 69% воспитателей, затрудняются ответить 18%. «Наш методист основной помощник и наставник в труде. Он содействует нашему саморазвитию и самообразованию».

Удовлетворены оценкой своего труда 62% педагогов, не удовлетворены 25%. В вопросе десятом «Хотели бы Вы что-либо изменить в работе заместителя заведующего по ВМР?» ответили утвердительно 31% педагогов: «Можно использовать в работе с коллективом более интересные и разнообразные формы работы, например коллоквиумы, деловые клубы, игры и др.».

Довольны работой методиста 50% педагогов.

Анализ результатов исследования уровня готовности педагогов к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ по методике С. В. Власенко показал, что 1 педагог имеет 1-й уровень (низкий) – 6,25%, 6

педагогов – 2-й уровень (средний) – 37,5%, 7 педагогов (43,75%) – 3-й уровень (достаточный), с 4-й уровень (12,5%) 2 педагога..

Таблица 3

Результаты исследования уровня готовности педагогов к реализации личностно-ориентированного подхода в ДОУ по методике С. В. Власенко

Уровень	Количество человек	%
высокий	2	12,5
достаточный	7	43,75
средний	6	37,5
низкий	1	6,25

Таким образом, большинство педагогов показали уровень готовности к реализации личностно-ориентированного подхода в ДОУ средний и достаточный

Наглядно результаты анкетирования представлены на рисунке 2.

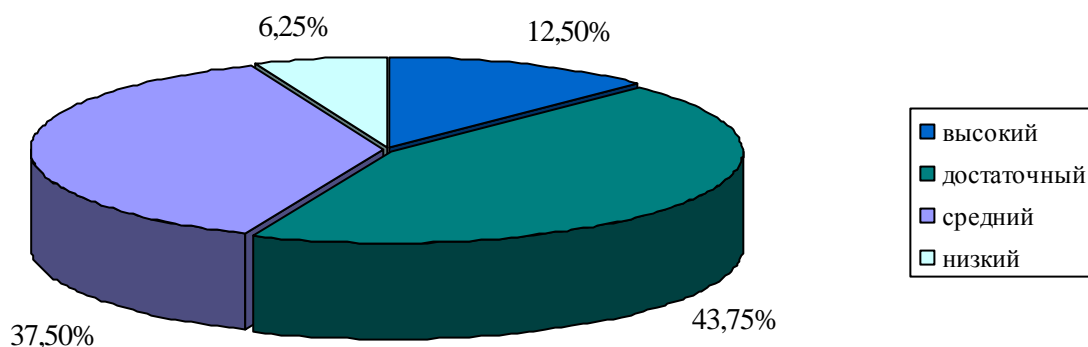


Рис. 2. Результаты исследования уровня готовности педагогов к реализации личностно-ориентированного подхода в ДОУ по методике С. В. Власенко

Большинство педагогов учитывают уровень подготовленности коллег к деятельности. Также значительное большинство считают, что соответствующим образом организованный педагогический процесс и при

традиционном обучении способен обеспечить высокие результаты. При этом многие стараются приспособить свою позицию к нуждам и целям других заинтересованных лиц.

В основном педагоги ДООУ восприимчивы к новым идеям и изменениям.

Многие педагоги сомневаются в своих возможностях овладения формами организации личностно-ориентированного обучения. Также они сомневаются, действительно ли применяют действенные приемы повышения эффективности педагогического процесса.

В процессе исследования мы отметили, что у воспитателя М. А. Н. низкий уровень готовности к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ. Данный воспитатель отмечает, что новые и нестандартные отношения с людьми его не стимулируют, его не особо интересуют проектирования и исследования. Педагог не чувствует в себе способность и готовность к саморазвитию, овладению новыми видами деятельности. Ему сложно выработать какую-то идею самому, и он предпочитает работать с коллегами. Воспитатель отметил, что не часто использует действенные приемы повышения эффективности педагогического процесса.

Также мы отметили, что методист функционирует грамотно при подготовке к педагогическим советам. Грамотно исполняется вся документация. Применяются формы работы многообразно, как с малоопытными педагогами, так и с опытными специалистами, содержание педагогических советов насыщенное, но тема педсовета не всегда до конца усваивается педагогами. Но результаты работы по теме педагогического совета не постоянно случаются удачными. Обнаруживается на среднем уровне и уровень постижения педагогами знаниями по теме педсовета. Это связано с тем, что недостаточно полно сформирована обучающая и просветительская деятельность для педагогов по теме педагогического совета. В детском саду большинство педагогов, вызывающие наибольшего интереса со стороны методиста и малоопытные.

Педагоги используют при работе с родителями различные формы работы: папки-передвижки, индивидуальные консультации по теме педагогического совета, интерактивные формы работы, буклеты, способствующие привлечению интереса родителей к изучаемой теме. Но информация для родителей носит поверхностный характер. Она не всегда красивая, яркая, мелкий шрифт, что не привлекает к данной информации внимание родителей. В работе с семьями воспитанников используются различные формы работы: консультации, анкетирование, акции, конкурсы, организуются родительская школа, детско-родительские клубы, но они не всегда привлекательны и информативны в силу малоопытности педагогов.

Появляются некоторые трудности при обогащении предметно - развивающей среды у малоопытных специалистов. Не хватает педагогам опыта работы и знаний по организации среды в разных возрастных группах.

Для анализа малоэффективных и эффективных форм работы с педагогами в детском саду анализируется годовой план работы детского сада. Годовой план – это конкретизация мероприятий и задач обозначенных в образовательной программе и программе развития. Необходимо заместителю заведующего проанализировать: содержание педагогических советов, цель и задачи работы на год, план работы с детьми, формы работы с педагогами и их результативность, взаимодействие с семьями воспитанников, появляется связь с социальными партнерами, система контроля в ДООУ, участие в конкурсах на разных уровнях.

Обобщение полученных данных позволило определить, что необходимость в детском саду организации методической работы с учетом особенностей своего педагогического коллектива педагоги ДООУ понимают. Необходимо не только грамотно организовать методическую работу, но и повысить профессиональную компетентность педагогов, изучить их возможности и интересы, способствовать повышению качества образования в ДООУ. Использовать более продуктивные и разнообразные методы и формы

работы, так как очень много малоопытных педагогов в коллективе детского сада.

В данном ДОО организация методической работы разработана недостаточно, а непосредственно: недостаточно семинаров, консультаций для просвещения и обучения малоопытных воспитателей; в самообразовании педагогов не оказывается помощь; новой педагогическо-методической литературы недостаточно.

Методист ДОО старается спланировать в дошкольном учреждении все направления методической работы грамотно, но ее содержание учитывает особенности педагогического коллектива не всегда.

У педагогов детского сада есть возможность собственный профессиональный уровень повышать, подключаться к решению ключевых задач работы ДОО, отправляясь из личностно-профессиональных возможностей.

Таким образом, педагоги, участвующие в исследовании имеют близкий к эталонному и характеризующийся наличием необходимых для организации личностно-ориентированного подхода качеств уровень готовности к реализации личностно-ориентированного подхода в организации методической работы в ДОО.

2.2. Совершенствование организации методической работы в ДОУ с помощью личностно-ориентированного подхода

В сегодняшний период, на современной стадии развития образования нужны новые подходы к организации методической деятельности в дошкольном учреждении. Необходимо организовывать условия для саморазвития педагога, способствовать его инициативности и креативному поиску, при этом ориентироваться на результативность и качество педагогического процесса, применять новые и эффективные методы воспитания и обучения.

В соответствии с результатами исследования эффективности организации методической работы в ДОУ и реализации личностно-ориентированного подхода были разработаны следующие задачи:

1. Обогащение высококлассной компетентности педагогов при организации методической работы в ДОУ и реализации личностно-ориентированного подхода.

2. Организация методической работы в ДОУ, отталкиваясь от личностно-профессиональных потенциалов, потребностей и интересов педагогов.

3. Организация результативного осуществления ежедневных задач, рост качества педагогического процесса.

Диагностический этап показал, что, несмотря на то, организации методической работы в ДОУ достаточно эффективна, однако у педагогов появляются отдельные трудности при решении методических проблем в обстоятельствах действительной профессиональной деятельности.

На первом этапе воспитателям детского сада было предложено составить портрет идеального педагога ДОУ. В результате был составлен обобщенный портрет педагога ДОУ: «Педагог в детском саду спокоен, умен, всегда готов оказать квалифицированную помощь нуждающимся коллегам. Хорошо ориентируется в педагогической литературе, знает документацию

детского сада. Организует педагогический процесс, координирует свою работу. Организует самоподготовку, направленную на обогащение своей профессиональной компетентности, способен построить индивидуальный маршрут развития воспитанников».

Ориентируясь на настоящий портрет педагога, зарождается потребность для его самообразования. В результате был составлен план по самообразованию с учетом личностно-ориентированного подхода.

Работа по самообразованию – одна из центральных форм роста профессиональной компетенции воспитателей.

В процессе самообразования педагоги знакомятся с нормативными документами дошкольного воспитания, овладевают учебной и научно – методической литературой, знакомятся с новыми достижениями педагогики и психологии. Педагоги расширяют собственные знания о новейших программах и педагогических технологиях, знакомятся с прогрессивным педагогическим опытом.

Самообразование педагогов ДОУ: Первый этап «Познавательная деятельность педагогов ДОУ», второй – «Деятельность педагогов ДОУ с учетом личностно-ориентированного подхода» и третий – «Обобщающая деятельность педагогов ДОУ».

Целью первого этапа («Познавательная деятельность педагогов ДОУ») является формирование проблемного сознания педагогов. На данном этапе необходимо изучить новые педагогические идеи и технологии с учетом личностно-ориентированного подхода, методы организации методической работы, знакомство с последними достижениями педагогической науки и прогрессивным педагогическим опытом.

Предоставленные задачи могут реализовываться через такие формы, как теоретический семинар, семинар-практикум, групповая методическая консультация, индивидуальная методическая консультация, самообразование, работа над индивидуальной научно-методической темой, работа над научно-исследовательской темой. На предоставленной стадии

будет увеличиваться методическая компетентность педагогов ДОУ, углубляться и расширяться его знания в организации методической работы.

На втором этапе («Деятельность педагогов ДОУ с учетом личностно-ориентированного подхода») необходимо выявить пути решения актуальных психолого-педагогических вопросов, осмысленных педагогами ДОУ. Первостепенными задачами данной ступени обнаруживаются освоение новых педагогических идей и технологий с учетом личностно-ориентированного подхода, их адаптация к условиям рассматриваемого учреждения и их внедрение в практику педагогического труда. Для решения данных задач могут использоваться такие формы работы, как научно-методический совет, тематический педсовет, Школа передового опыта, Школа молодого руководителя, научно-исследовательский центр, творческая группа, наставничество, научно-методический бюллетень. Первостепенной задачей второго этапа обнаруживается вооружение педагогов ДОУ практическими умениями и навыками методической работы.

В рамках третьего этапа целью деятельности («Обобщающая деятельность педагогов ДОУ») является закрепление положительного опыта, приобретенного в ходе преподавательской деятельности. Решение этих задач наиболее успешное может быть достигнуто через организацию следующих форм: кустовые методические объединения, научно-практическая конференция, научно-методический кабинет, методическая неделя, методический уголок. Компетентный профессионализм педагогов повышается на третьем этапе.

Воспитателями ДОУ в завершении третьего этапа следует провести самоанализ.

Грамотное методическое сопровождение малоопытного воспитателя является очень важным.

Главные задачи методического сопровождения малоопытных педагогов:

- в новых условиях помочь адаптироваться педагогу;

- продуктивное и активное вовлечение педагогов в образовательный процесс;
- формирование практических знаний и умений педагога;
- сориентировать в освоении организационной культуры дошкольного учреждения.

Благоприятная адаптация воспитателя к новым условиям является одной из первостепенных задач при методическом сопровождении. Большую роль в этот период представляет индивидуальная работа с педагогом. Наставник с опытом работы должен быть закреплен за каждым молодым специалистом. Наставник помогает молодому педагогу в планировании образовательной деятельности, организации образовательного процесса, подборе дидактического и методического материала. Для молодого воспитателя педагог–наставник проводит организацию режимных моментов, занятия, прогулки, подвижные игры и т.д. Наставник молодого воспитателя не контролирует, а содействует наиболее быстрой адаптации педагога к педагогической деятельности, оказав ему методическую, психолого-педагогическую, нормативно-правовую информацию.

Методическое сопровождение должно быть направлено на формирование активной инициативной личности педагога ДООУ, развитие практических навыков работы с детьми, коллегами и родителями, потребности к повышению высококлассного уровня и саморазвитию, обучение планированию образовательного процесса с учетом личностно-ориентированного подхода.

С целью повышения профессиональной компетенции малоопытных педагогов в детском саду, принимая во внимание актуальность данной проблемы, мы предложили использование различных форм:

1. Семинарские занятия. Семинары – это занятия групповые на определенную тему под руководством опытных специалистов. Педагоги на семинарах по какому-либо вопросу воспитательно-образовательной деятельности с детьми повышали теоретический уровень воспитателей.

2. Деловые игры. Повышению интереса к рассматриваемой проблеме содействуют деловые игры, помогают поиску новых путей для решения непростых задач, формированию креативного мышления педагогов, сформировывают их практические навыки и умения.

3. Тренинги, способствующие наиболее безболезненной и мягкой адаптации в коллективе, проводимые педагогом-психологом.

4. Индивидуальные консультации и групповые. Методист в процессе консультации преподносил новую для воспитателей информацию в монологической форме используя при этом активные способы включения в данный процесс педагогов.

5. Самообразование молодых воспитателей. Приблизительная тематика по самообразованию предлагалась молодым педагогам. Разрабатывались индивидуальные маршруты профессиональной деятельности воспитателей.

6. Обучение на курсах повышения квалификации, способствующее профессиональному росту педагога.

7. Мозговой штурм. Это способ получения от педагогов новых идей за достаточно короткий промежуток времени. Мозговой штурм способствовал развитию фантазии, творчества, выработке нужных взглядов на вопросы педагоги, практических навыков. Данный прием методист использовал при обсуждении какой-либо темы в педагогической деятельности, для принятия решений по какой-либо проблеме.

Работа с педагогами осуществляться должна как фронтально, так и индивидуально.

Индивидуальные формы работы:

- наставничество;
- консультация заместителя заведующего по ВМР, педагог - психолога, узких специалистов;
- индивидуальная помощь;
- самообразование педагогов;
- построение индивидуальных маршрутов развития педагогов.

Фронтальные:

- семинары-практикумы;
- педагогические советы;
- консультации;
- мозговой штурм;
- смотры-конкурсы;
- просмотр открытых занятий;
- деловые игры;
- дискуссионный клуб;
- творческие мастерские;
- круглый стол;
- тренинги и др.

Дифференцированный подход в работе с кадрами считается одним из значимых условий повышения эффективности организации методической работы в ДООУ с помощью лично-ориентированного подхода. Задача заместителя заведующего по ВМР – в течение учебного года оказать помощь каждому воспитателю в решении тех проблем, которые активизируют максимальную заинтересованность или инициируют у него затруднение, разработать индивидуальный маршрут профессиональной деятельности педагога.

Для малоопытных воспитателей могут быть предложены следующие темы для самообразования:

- закрепление знаний о методике работы с детьми дошкольного возраста с учетом лично-ориентированного подхода;
- благополучная адаптация в педагогическом коллективе;
- лично-ориентированная модель обучения, воспитания и развития;
- формирование начал педагогического мастерства.

Для педагогов, трудящихся более 5 лет:

- усвоение способов роста качества образования в современных условиях;

- проектирование воспитательно-образовательного процесса;

- выработка умений применять полученные знания на практике.

Для опытных и творческих воспитателей:

- выработка и использование творчества в педагогической деятельности;

- формирование познавательно - исследовательской деятельности.

Каждому воспитателю после определения темы самообразования рекомендовано составить собственный план работы, где раскрывается ожидаемый итог, содержание работы над темой, форма его представления, сроки изучения.

В процессе самообразования предполагается, что педагоги повысят собственные умения и навыки, практические и теоретические знания, в коллективе организуется дух профессионализма и творчества, педагоги будут находиться в саморазвитии и поиске.

При организации методической работы в ДОУ с помощью личностно-ориентированного подхода немаловажным значением обладает правильная организация работы методического кабинета.

Задачи работы методического кабинета в ДОУ:

- организация и наполнение кабинета учебно-методической литературой, для реализации воспитательно-образовательного процесса документальной базой;

- оказание воспитателям методической помощи в образовании и воспитании дошкольников;

- пополнение наглядными и дидактическими пособиями кабинета, техническими средствами обучения;

- обобщение, изучение и распространение передового педагогического опыта;

- способствование повышению педагогического мастерства педагогов.

В методическом кабинете для повышения профессионального мастерства педагогов предложено основать выставку по подготовке к аттестации педагогических работников. Выставки, отображающие проходящие занятия с детьми возможно оформить в помощь педагогам («Подвижные игры с детьми дошкольниками», «Совершенствование словарного запаса дошкольника», «Утренний сбор как метод организации свободного речевого общения дошкольника» и др.), представляющие новинки литературы и передовой опыт, в частности: воспитательно-образовательная работа с детьми осенью, материал к юбилею писателя;.

Необходимо уделять особое внимание налаженности работы по введению ФГОС ДО. Вся методическая литература должна располагаться по образовательным областям, что в библиотеке кабинета облегчает работу педагогов. В методическом кабинете большое место необходимо отвести периодическим изданиям педагогической направленности: «Дошкольное воспитание», «Обруч», «Ребенок в детском саду», «Дошкольное образование», «Детский сад» и др. Первым изучает, отбирает данный материал заместитель заведующего по ВМР, делает подборку литературы по актуальным темам. Педагоги при подготовке к образовательной деятельности с детьми всегда могут воспользоваться дидактическими играми, методическими материалами, детскими книгами, пособиями. Благодаря этому НОД всегда будет проходить правильно и увлекательно. Работа методического кабинета должна быть организована таким образом, чтобы воспитатель мог спокойно получать консультацию от методиста, изучать литературу.

Методический кабинет должен быть пополнен достаточным материалом и для взаимодействия с родителями воспитанников. Заместителю заведующего необходимо продумать интерактивные формы работы с семьями, информацию для просвещения родителей педагогам помогать подобрать.

Для воспитателей, набравших наиболее низкий результаты разработана консультация по использованию личностно-ориентированного подхода в методической работе (М. А. Н., А. М. Д., В. А. К., И. Р. В.). Консультация представлена в приложении 5.

Таким образом, при помощи многообразных форм методической работы вероятно повышение эффективности организации методической работы в ДОУ с помощью личностно-ориентированного подхода. В процессе методической работы у педагогов вырабатываются высокие профессиональные навыки, потребности к саморазвитию и самосовершенствованию. Стабильное взаимодействие методиста и воспитателя обеспечивает положительный итог и содействует профессиональному росту педагога. Немаловажным считается оказание своевременной и грамотной помощи педагогам с учетом личностно-ориентированного подхода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ проблемы исследования и практическое изучение организации методической работы в ДОО с помощью личностно-ориентированного подхода позволили считать, что личностно-ориентированный подход в организации методической деятельности в ДОО наиболее полно отвечает потребностям современного педагога и позволяет результативно находить решение приоритетных задач детского сада.

Анализ теоретической литературы показал, что методическая работа – это целостная, основанная на достижениях передового опыта и науки и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных действий и мер, мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства и квалификации каждого педагога и воспитателя, на повышение и формирование творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а в конечном счете – на улучшение учебно-воспитательного процесса, достижение наилучшего уровня развития и образования воспитанников.

Содержание методической работы складывается на основании многообразных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и исходя из реальных, особых обстоятельств каждого дошкольного учреждения. Сложность и разнообразие функций и задач методической работы в дошкольном учреждении, многосторонний, неизменно обновляющийся характер ее содержания, а также конкретная специфика того или иного ДОО предполагают и достаточное разнообразие форм работы, стабильное обогащение и умножение результативности устоявшихся, традиционных форм и новаторское использование новейших форм.

Личностно-ориентированный подход как средство реализации методической работы в ДОО основан на обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога, коллектива в

целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов. Наиболее эффективными являются следующие формы реализации личностно-ориентированного подхода в методической работе в ДОУ: различные виды сопровождения педагогов, индивидуальные образовательные маршруты, помощь и поддержка педагогов.

Диагностическое исследование эффективности организации методической работы в ДОУ показало, что педагоги, участвующие в исследовании имеют близкий к эталонному и характеризующийся наличием необходимых для организации личностно-ориентированного подхода качеств уровень готовности к реализации личностно-ориентированного подхода в организации методической работы в ДОУ.

С целью совершенствования организации методической работы в ДОУ с помощью личностно-ориентированного подхода были разработаны следующие задачи: обогащение профессиональной компетентности педагогов при организации методической работы в ДОУ и реализации личностно-ориентированного подхода; организации методической работы в ДОУ, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов педагогов; организация эффективной реализации текущих задач, повышение качества педагогического процесса. Решение которые включало в себя три этапа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, С. Г. От «идеального» к «реальному». Взгляд на проблему проектирования личностно-ориентированного образования [Текст] / С. Г. Абрамова, И. А. Косенчук // Директор школы. – 2015. - № 7. – с.53-58.
2. Азимов, Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий [Текст] (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М.: ИКАР, 2012. – 448 с.
3. Атемаскина, Ю. В. Современные педагогические технологии в ДОУ: учеб.-метод. пособие. [Текст] / Ю. В. Атемаскина, Л. Г. Богославец. – М.: Детство-Пресс, 2011. – 112 с.
4. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в ДОУ [Текст] / К. Ю. Белая. – М.: Сфера, 2014. – 128 с.
5. Белая, К. Ю. Научно-методическая работа в ДОО [Текст] / К. Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2015. – № 10. – С. 22–25.
6. Блинова, И.К. Адаптивная система взаимодействия методической службы и образовательных организаций города [Текст] / И. К. Блинова, И.А. Зорина // Методист. – 2015. – № 6. – С. 17–20.
7. Бондаревская, Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования [Текст] / Е.В. Бондаревская. – Ростов: Издательство Ростовского педагогического университета, 2010. – 352 с.
8. Берлакова, Т. Ю. Творческая мастерская как интерактивная форма методической работы с педагогами [Текст] / Т. Ю. Берлакова, С. А. Платонова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2015. – № 2. – С. 12–17.
9. Берлакова, И. В. Эффективное взаимодействие (интеракция) участников образовательных отношений при организации проектно-

- исследовательской деятельности [Текст] / И. В. Берлакову // Методист. – 2016. – № 2. – С. 18–22.
10. Василевская, Е. В. Электронное методическое сопровождение педагога – современное установка деятельности методической службы [Текст] / Е. В. Василевская // Методист. – 2016. – № 5. – С. 20–24.
11. Волобуева, Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. [Текст] / Л. М. Волобуева. // Управление ДОУ. - 2011. – № 6. - с. 70 -78.
12. Годовой план. Содержание деятельности образовательной организации на учебный год [Текст] / авт.-сост. Е. Б. Дорошенко. – Волгоград: Преподаватель, 2015. – 44 с.
13. Голицына, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ [Текст] / Н. С. Голицына. – М.: Скрипторий, 2013. – 86 с.
14. Головина, И. Н. Предметное методическое объединение педагогов как средство формирования профессиональных компетентностей [Текст] / И. Н. Головина // Практика административной работы в школе. – 2014. – № 6. – С. 34–38.
15. Давлятшина, О. В. Психолого-педагогическая диагностика профессионально-личностного развития педагогов в условиях общеобразовательной организации [Текст] / О. В. Давлятшина // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2015. – № 4. – С. 36–47.
16. Деркунская, В. А. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] / В. А. Деркунская. – М.: Академия, 2014. – 123 с.
17. Деятельностный подход к организации образовательного процесса в современной дошкольной организации [Текст] / авт.-сост.: Т. А. Пижамова. – Волгоград: Преподаватель, 2014. – 113 с.
18. Дыбина, О. В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя дошкольной образовательной организации [Текст] / О. В.

- Дыбина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 149–1580.
- 19.Елжова, Н. В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Н. В. Елжова. – Ростов н/Д.: Феникс, – 2015. . – 218 с.
- 20.Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] / И. А. Зимняя. – М.: МОДЭК, 2013. – 448 с.
- 21.Зубкова, Е. Н. Методическая работа в ДОО как причина управления качеством воспитательно - образовательного процесса [Текст] / Е. Н. Зубкова // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. – Чита: Изд-во Молодой ученый, – 2014. – С. 39–42.
- 22.Климентьева, З. А. Организация методической работы в детском саду [Текст] / З. А. Климентьева // Современное дошкольное образование и коррекционная педагогика: теории, инновации, опыт: сборник статей и методических материалов международной НПК. / под ред. В. Габдулхакова, С. Башиновой. – Казань: КФУ, 2014. – 162с.
- 23.Комарова, О. А., Ковальская, Е. В. Развитие у педагогов ДОО навыков личностно ориентирования взаимодействия [Текст] // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - № 11. – 2013. С. 27-34.
- 24.Коммуникативная компетентность педагога ДОО: семинары-практикумы, тренинги, рекомендации [Текст] / авт.сост. А. В. Ненашева, Г. Н. Осинина. – Волгоград: Учитель, 2011. – 143 с.
- 25.Кон, И. С. Психология возрастных кризисов [Текст] / И. С. Кон. – М.: АСТ, 2014. – 560 с.
- 26.Лебедева, С. С. Проблемы управления инновационным дошкольным образовательным учреждением [Текст] / С. С. Лебедева, Л. М. Маневцова. – СПб.: Речь, 2012. – С. 37–45
- 27.Леонтьев, А. А. Деятельный ум (Деятельность. Знак. Личность) [Текст] / А. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2014. – 485 с.

- 28.Лизинский, В. М. Технология, формы и содержание проведения педагогических советов в школе [Текст] / В. М. Лизинский. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2013. –128 с
- 29.Лисицына, М. В. Переход на ФГОС дошкольного образования: в поисках результативных устройств помощи педагогов [Текст] / М. В. Лисицына // Журнал руководителя управления образованием. – 2015. – № 6. – С. 61–64.
- 30.Максютова, Г. Ю. Педагогический процесс в ДОУ (теоретические основы) [Текст] / Г. Ю. Максютлова // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 463–465.
- 31.Мальцева, М. Использование нетрадиционных форм методической работы в дошкольной образовательной организации [Текст] / М. Мальцева // Детский сад от А до Я. – 2015. – № 1. – С. 97–104
- 32.Нефедова, Г. М. Методический квест как форма профессионального развития методистов и педагогов: методическое пособие [Текст] / Г. М. Нефедова. – М.: Методист, 2016. – 44 с.
- 33.Новые векторы научно-методической работы: анализируем, планируем, реализуем [Текст] / авт.-сост. О. Г. Проказова. – Волгоград: Преподаватель, 2016. – 59 с.
- 34.Нечаев, М. П. Методическая деятельность дошкольной образовательной организации в реализации ФГОС ДО [Текст] / М. П. Нечаев. – М.: УЦ "Перспектива", 2015. –212 с.
- 35.Петерсон, Л. Г., Абдуллина Л. Э., Майер А. А., Тимофеева Л. Л. Повышение профессиональной компетенции педагога дошкольного образования. Выпуск 5. Учебно-методическое пособие [Текст]. – М.: Педагогическое сообщество России, 2013. – 112 с.
- 36.Пискун, О. Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя [Текст] / О. Ю. Пискун, О. М. Жихарева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. – №1. – С.6–13.

- 37.Плигин, А. А. Личностно-ориентированное образование. История и практика [Текст] / А. А. Плигин. – М.: Профит Стайл, 2010. – 432 с.
- 38.Поздняк, Л. В. Спецкурс: «Основы управления дошкольным образовательным учреждением» [Текст]/ Л. В. Поздняк. – М., 2015. – 109 с.
- 39.Соловова, Н. А. Управление методической работой ДОУ: от традиций к инновациям [Текст] / Н. А. Соловова, Н. В. Кузьмина // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2013. – №8. – с. 40-46.
- 40.Поташник, М. М. Управление качеством образования [Текст] / под ред. М. М. Поташника - М.: Педагогическое общество России, 2015 - 452 с.
- 41.Ривкин, Е. Ю. Самоаудит как основание правления методической деятельностью [Текст] / Е. Ю. Ривкин. – Волгоград: Преподаватель, 2014. – 188 с.
- 42.Рыхлова, Н. Н. Роль учебно-методического обеспечения при решении задачи улучшения профессиональной деятельности педагогических работников [Текст] / Н. Н. Рыхлова // Вестник образования. – 2016. – № 9. – с. 47–52.
- 43.Савченко, В. И. Анализируем результаты методической работы по сопровождению введения ФГОС ДО [Текст] / В. И. Савченко // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2016. – № 5. – с. 4–12.
- 44.Сальникова, Т. П. Педагогические технологии [Текст] / Т. П. Сальникова. – М.: Сфера, 2011. – 128 с.
- 45.Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст]. В 2 т / Г. К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2014. – 816 с.
- 46.Симонов, В. П. Педагогический менеджмент: Ноу-хау в образовании [Текст]: учебное пособие / В. П. Симонов. – М.: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2012. – 357 с.

47. Соловова, Н. А. Управление методической работой ДООУ: от традиций к инновациям [Текст] / Н. А. Соловова, Н. В. Кузьмина // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2012. – №9. – с. 30-36.
48. Сундукова, А. К. Педагог в реалиях современного образования [Текст] / А. К. Сундукова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – №1. – 2015. - с. 18-22.
49. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам [Текст] / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. – М., ТЦ Сфера, 2014. – 239 с.
50. Трубина, Г. Ф. Современные концепции личностно ориентированного образования Педагогическое образование в России [Текст] / Г. Ф. Трубина. – № 9. – 2014. – с. 165-169.
51. Урвант, Я. М. Качество методической работы [Текст] / Я. М. Урвант. – М.: Народное образование, 2010.
52. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Л. И. Фалюшина. – М.: Аркти, 2013. – 259 с.
53. "Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования": Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"
54. Фоминых, Н. М. О направлениях деятельности методической службы образовательной организации [Текст] / Н. М. Фоминых // Методист. – 2016. – № 4. – с. 46–51.
55. Хохлова, О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов [Текст] / О. А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2014. – №3. – с.4–14

- 56.Хабарова, Т. В. Педагогические технологии в дошкольном образовании [Текст] / Т. В. Хабарова. – СПб ООО «Издательство «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2015. - 328 с.
- 57.Хуторской, А. В. Дидактические основы эвристического обучения [Текст] // Эвристическое обучение. В 5 т. Т.2. Исследования / под ред. А. В. Хуторского. – М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2012. – с.21-30.
- 58.Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] / Т. И. Шамова. – М.: Academia, 2014 . – 384 с.
- 59.Шиянов, Е. Н Педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ.высш. учеб.заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 576 с.
- 60.Якиманская, И. С. Основы личностно ориентированного образования [Текст] / И. С. Якиманская. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2011. – 224 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Интервьюирование педагогов ДООУ с целью изучения возможностей включаться в решение приоритетных задач работы детского сада, исходя из личносно – профессиональных возможностей, потребностей и интересов.

Педагогам предлагается ответить на несколько вопросов:

1. Как вас зовут?
2. Уровень образования Вашего? Стаж? Категория?
3. В инновационной работе детского сада участвуете ли Вы?
4. Свою значимость в решении задач детского сада ощущаете ли Вы?
5. Свой опыт работы в научных педагогических изданиях распространяете ли вы?
6. Потребность в повышении своей квалификации испытываете ли Вы?
7. Повышать свой профессиональный уровень имеете ли вы возможность?
8. Возможность делиться своим педагогическим опытом на уровне детского сада предоставляется ли Вам?
9. Какие методы и формы обучения дошкольников используете Вы для эффективной педагогической работы с детьми?
10. На педагогических советах свой педагогический опыт представляете ли Вы?
11. Внедрить в свою работу передовой педагогический опыт стремитесь ли вы?
12. Вы участвовали в экспериментальной работе детского сада в последние годы?

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Уважаемые педагоги!

С целью изучения удовлетворенности организации методической работы в ДООУ ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Внимательно прочитайте каждый вопрос и поставьте + в графу ответа, соответствующую Вашему мнению. Заранее благодарим!

Таблица 2

Анкета «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в дошкольной организации»

№	Вопросы анкеты	да	част ично	нет
1.	Задачами образовательного процесса детского сада, удовлетворены ли Вы?			
2.	Системой контроля зам. зав. по ВМР удовлетворены ли Вы?			
3.	Организацией работы с педагогами удовлетворены ли Вы?			
4.	Культурой общения с педагогами удовлетворены ли Вы?			
5.	Объемом плана педагогического просвещения педагогов удовлетворены ли Вы?			
6.	Системой обмена информации внутри детского сада удовлетворены ли Вы?			
7.	Работой методического кабинета?удовлетворены ли Вы			
8.	Помощью заместителя заведующего по ВМР удовлетворены ли Вы?			
9.	Оценкой труда удовлетворены ли Вы?			
10.	Хотели бы Вы что – либо изменить в работе заместителя заведующего по ВМР?			

ФИО педагога _____

Дата рождения _____

Группа _____

Таблица 3

Диагностическая анкета «Готовность педагога к реализации личностно-ориентированного подхода в ДОУ»

№	Качества руководителя общеобразовательной школы	Баллы				
		1	2	3	4	5
1.	Я в словах людей разыскиваю подлинный смысл произносимого					
2.	когда адресуются с просьбой или предложением я даю нужные пояснения,					
3.	Я приспособить стремлюсь собственную позицию к целям и нуждам прочих заинтересованных лиц					
4.	Я в завязывающихся конфликтах знать толк без закулисной возни					
5.	Когда люди откровенно представляют собственные чувства не умеют удерживаться и мне досадно,					
6.	Когда вижу, что среди других людей незнакомый человек чувствует себя одиноко Меня огорчает					
7.	Когда я вижу, что обращаются с кем-то плохо, сержусь всегда					
8.	Я стараюсь вырваться вперед, как и большинство людей					
9.	Если уважаемый и известный человек свою точку зрения выскажет, которую я неверной считаю, я вынужу аудиторию прослушать и собственную точку зрения					
10.	Когда я что-нибудь важное и стоящее сделаю, я стараюсь, чтобы другие узнали об этом					
11.	Я постоянен в симпатиях, дружбе, верен друзьям детства					
12.	Если передо мной сложная и новая задача, но день будет напряженный и трудный, я доволен в глубине души					
13.	Я более повержен воздействию законов и принципов, чем чувств и эмоций					
14.	Я более расположен находиться объективным и прямым, чем сочувствовать людям					
15.	Гармония человеческих отношений больше меня притягивает, чем складность мысли					
16.	Новейшие и неповторимые отношения с людьми придают энергии, активизируют меня					
17.	Вы стремитесь к дальним целям: о будущем детского сада, мыслям о вашей жизни в будущем, ваших воспитанников					
18.	У вас есть точный график жизни, вы планируете свою жизнь					
19.	Вы свое положение хотите улучшить, повысить влияние на других людей					
20.	Я предпочитаю действовать, всегда оценив тщательно свои возможности					

21.	Актуальные годовые цели и программу профессионального развития для себя я неизменно разрабатываю				
22.	Я чаще действую, как человек практического склада				
23.	Меня исследования и проектирования интересуют больше, чем практическая деятельность				
24.	Я четко и конкретно формулирую для коллектива задачи деятельности и цели				
25.	Я чувствую в себе готовность и способность овладения новыми видами деятельности, к саморазвитию				
26.	Детский сад в первую очередь должен развивать индивидуальные способности воспитанников				
27.	Повышение качества знаний воспитанников зависит от сформированности в традиционном обучении умений, знаний, навыков детей				
28.	По-моему, наилучшим обнаруживается тот, кто в коллективе создает такую атмосферу, при которой сообщить собственное суждение никто не опасается				
29.	Ребенок -объект, а не субъект обучения и воспитания				
30.	Инструмент формирования и развития личности дошкольника педагогический процесс				
31.	Постоянно в педагогическом процессе иллюстрировать роль индивидуальной деятельности каждого человека я полагаю нет необходимости				
32.	Оценивать качество, характер и результативность взаимодействия воспитанников и педагогов постоянно не обязательно				
33.	Мои планы зачастую выглядят полными сложностей, я отступаю от них из-за этого				
34.	Задачи с подобным множеством решений я встречала, и мне нелегко было останавливаться на одном из них				
35.	Некоторые из мною предлагаемых идей, доставят существенный прогресс в детском саду				
36.	В отдельных случаях меня занимает какая-то идея, то я о ней размышляю, независимо от того, где я нахожусь и с кем				
37.	От собственной идеи я смогу отречься, если мне представились доказательными доводы оппонентов				
38.	Мне трудно сформировать какую-то идею самому, я отдавать предпочтение работе с коллегами				
39.	Даже для решения проблем, касающихся большинства членов коллектива, я не создам массовые обсуждения - это задерживает течение утверждения заключений				
40.	Полагаю, что людям в своих увлечениях выгодно располагать коллегой - человека непоколебимого, строгого, я пытаюсь быть как раз таким				
41.	Ключевое, что нужно педагогу для достижения успеха в профессии - это умение любыми средствами заставить людей выполнять работу				
42.	В интересах дела я применяю суждения, полярные моему личному убеждению				

Продолжение таблицы 3

43.	Я работаю таким образом, чтобы всякий смог показать собственные способности и возможности лучшим образом					
44.	Я расположен быть раскрытым и доступным людям					
45.	У меня получается вести за собой людей, даже если они абсолютно автономны от меня					
46.	Я полагаю, что успеха, независимо от того, как складываются межличностные отношения способен достичь коллектив детского сада					
47.	Степень подготовленности коллег к деятельности я учитываю					
48.	Соответствующим образом организованный педагогический процесс способен снабдить высокие последствия и при традиционном обучении					
49.	У меня получается в процессе исполнения работы и по ее финалу оценивать степень осведомленности коллег довольно реально					
50.	У меня получается предпочесть формы, приемы и методы, средства, адекватные организационным видам деятельности					
51.	Мой личный опыт научил меня, что успех приходит к тому педагогу, который способен организовывать систему полного единоначалия; у меня это получается					
52.	Контроль за деятельностью людей я осуществляю эффективно и внедряю систему мониторинга					
53.	В организации лично ориентированного обучения воспитанников у меня появляются трудности					
54.	Я обладаю формами организации лично ориентированного обучения в достаточной степени					
55.	Результативные приемы повышения эффективности педагогического процесса я использую					
56.	Я восприимчив к новым изменениям и идеям					

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования уровня готовности педагогов к реализации
личностно-ориентированного подхода в ДОУ по методике С. В. Власенко (в
баллах)

№ п/п	Имя, отчество, фамилия	Количество баллов	Уровень развития
1	А.М.Д.	196	средний
2	И.Л.Т.	214	достаточный
3	О.Ш.З.	232	достаточный
4	Е.Г.Р.	184	средний
5	У.К.М.	270	высокий
6	Р.Н.И.	246	достаточный
7	М.А.Н.	156	низкий
89	С.П.Р.	195	средний
10	Т.Р.М.	232	достаточный
11	У.Н.Т.	183	средний
12	О.Д.Ж.	240	достаточный
13	В.А.К.	172	средний
14	М.А.Н.	230	достаточный
15	И.Р.В.	194	средний
16	В.Ф.Ч.	267	высокий

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Результаты исследования уровня соблюдения педагогами реализации
личностно-ориентированного подхода (в баллах)

№ п/п	Имя, отчество, фамилия	Количество баллов	Уровень развития
1	А.М.Д.	16	средний
2	И.Л.Т.	27	достаточный
3	О.Ш.З.	29	достаточный
4	Е.Г.Р.	19	средний
5	У.К.М.	27	достаточный
6	Р.Н.И.	28	достаточный
7	М.А.Н.	9	низкий
89	С.П.Р.	18	средний
10	Т.Р.М.	28	достаточный
11	У.Н.Т.	18	средний
12	О.Д.Ж.	26	достаточный
13	В.А.К.	16	средний
14	М.А.Н.	18	средний
15	И.Р.В.	16	средний
16	В.Ф.Ч.	36	высокий

Консультация для педагогов

Тема: «Личностно-ориентированный подход как один из факторов повышения качества образовательного процесса»

Задачи:

- Проанализировать особенности традиционных и личностно-ориентированного подхода в методической работе;
- Создать условия для повышения мотивации педагогов к использованию личностно-ориентированного подхода в методической работе с целью повышения качества образовательного процесса.

План проведения:

1. Теоретическая часть:

Выбор темы нашей сегодняшней консультации не случаен. Личностно-ориентированный подход – подобный вид обучения, в котором организация взаимодействия субъектов обучения в максимальной степени ориентирована на их индивидуальные особенности и специфику личностно-предметного моделирования мира.

Личностно-ориентированный подход – это не набор приемов, а прежде всего своего рода философия, которая кардинально отличается от привычной системы ценностей репродуктивной образовательной парадигмы, поэтому реализация личностно-ориентированного подхода в методической работе сопряжена с большим количеством проблем. Сузим глобальные проблемы до реальных проблем нашего детского сада, сформулируем их и совместными усилиями постараемся найти пути решения.

Как гласит древняя китайская мудрость, – «Расскажи мне, и я забуду, покажи мне, и я запомню, дай попробовать, – и я научусь». данные посулы – девиз личностно-ориентированного подхода в методической работе.

Прежде чем мы приступим к работе, пожалуйста послушайте одну притчу.

Жил-был мыслитель, который ведал все. Один человек пожелал обосновать, что мыслитель ведаёт далеко не все. Зажав в ладонях бабочку, он осведомился: «Ответь, мыслитель, какая бабочка у меня в руках: умершая или живая?» А сам размышляет: «Скажет живая – я её умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мыслитель, поразмыслив, отозвался: «Все в твоих руках».

В наших руках возможность создать в нашем детском саду, на каждом занятии такую атмосферу, в которой каждый ребенок будет чувствовать себя личностью. Какие бы новации не вводились, участники образовательного процесса – воспитатель и ребенок – встречаются на занятии, как сотни лет назад. Современной занятие – это личностно-ориентированное занятие, а это значит, что и совершенно новое занятие, но и не теряющее связи с прошлым, одним словом – актуальное. Главное, что должно обеспечить занятие – это создание комфортной обстановки для детей и ощущение комфорта воспитателем.

«Комфорт»– в переводе с английского – поддержка, укрепление. «Комфорт» – это обстановка, обеспечивающая удобство, спокойствие, уют.

Объединим наши мысли в игре «Ассоциации»: подберём ассоциации со словосочетанием «личностно-ориентированный подход». Все слова должны начинаться с букв, имеющих в слове «комфорт». Принимаются любые ассоциации, какими бы «невероятными» они ни казались.

Рефлексия данной игры:

- Как возникла именно эта ассоциация?
- Что Вы пытались воспроизвести в памяти?
- Легко ли было включиться в игру?
- Спасибо, уважаемые коллеги! Ваша активность заслуживает похвалы и говорит о неравнодушии к затронутой проблеме, готовности работать единой командой.

Анализ результатов исследования готовности педагогов к реализации личностно-ориентированного подхода в ДООУ показал, что педагоги детского

сада знают и понимают сущность личностно-ориентированного подхода в образовании. В основном педагоги ДООУ восприимчивы к новым идеям и изменениям. Многие педагоги сомневаются в своих возможностях овладения формами организации личностно ориентированного обучения. Также они сомневаются действительно ли применяют действенные приемы повышения эффективности педагогического процесса.

Педагоги детского сада в основном знают сущность и принципы личностно-ориентированного подхода в образовании, видят его преимущества перед традиционным подходом, а также и недостатки. Все это является основой для успешного применения личностно-ориентированного подхода на практике.

А сейчас еще раз обратимся к педагогическим условиям, которые необходимы для реализации на практике личностно-ориентированного подхода в обучении.

Сегодня очень актуальна идея личностно-ориентированного образования. Это обозначает, что педагог в пользу демократического, поисково-творческого отступает от авторитарного, инструктивно-репродуктивного качества обучения. Совместно с этим осуществление педагогического процесса, личностно-значимого для каждого дошкольника, является одной из самых напряженных задач образования. Детский сад с личностно-ориентированной направленностью организует равноправные стартовые обстоятельства для каждого дошкольника, независимо от степени его актуального развития с времени устройства в детский сад. Идеи и принципы, психолого-педагогические основания личностно-ориентированного обучения, разработаны доктором психологических наук И. С. Якиманской – наиболее заманчивы для разрешения вопросов развития личности ребенка, раскрытия его индивидуальности через обучение.

Зачастую под личностно-ориентированным подходом подразумевают гуманное, корректное взаимоотношение, зная задачу педагога прежде всего в

том, чтобы организовать эмоционально позитивный настрой на работу.

Сущность личностно-ориентированного подхода – не просто создание педагогом благожелательной творческой атмосферы, а постоянное обращение к субъектному опыту, то есть к опыту собственной жизнедеятельности. И, наконец, самое важное – признание самобытности и уникальности.

В системе личностно-ориентированного подхода существенно меняется форма организации методической работе.

Личностно-ориентированный подход в методической работе изменяет:

- тип взаимодействия (от команды к сотрудничеству);
- ориентацию на анализ не столько результативной, сколько процессуальной стороны методической работы;
- позицию педагога: от прилежного исполнителя к активному творцу;
- характер формирующихся в течение методической работы ситуаций, которые должны гибко варьироваться педагогом.

Средствами достижения при личностно-ориентированном подходе в методической работе становятся:

- применение многообразных форм и методов организации методической работы, позволяющих обнаруживать субъектный опыт; основание духа интереса; стимулирование к употреблению всевозможных методов обучения и воспитания без страха ошибаться, поощрением и прочими позитивно сориентированными коммуникативными воздействиями;
- применение материала, разрешающего педагогу обнаружить собственный субъективный опыт;
- оценивание работы не только по результату (верно – неверно), но и по общему направлению его достижения;
- поощрение склонности подвергать анализу, избирать и овладевать наиболее целесообразными методами обучения;
- организация ситуаций, позволяющих каждому педагогу выразить

инициативу, независимость, организация условий для естественного самовыражения.

2. Сравнительный анализ традиционной и личностно-ориентированной систем образования

Таблица 4

Сравнительный анализ традиционной и личностно-ориентированной систем образования

Вопросы для сравнения	Традиционная система	Личностно-ориентированная система
Цель	Передача знаний, умений и навыков	Основание условий для реализации личности (развитие “самости”)
Содержание	Государственные стандарты	Государственный стандарт и личностный опыт педагога
Формы работы	Фронтальные или групповые	Индивидуальные и групповые
Доминирующий метод	Информационный, репродуктивный	Частично-поисковый, поисковый, исследовательский через самостоятельную деятельность
Кредо педагога	“Я” над вами	“Я” вместе с вами
Характерный стиль взаимодействия	Монолог	Диалог
Убеждение ребенка	Пассивная	Активно-инициативная
Мотивация	Внешне-эпизодическая	Внутренняя и неизменно стабильная

И еще, уважаемые коллеги, хочется, чтобы вы высказали свою позицию по такому вопросу: «Без чего не может быть личностно-ориентированного подхода в методической работе?».

- без учета индивидуальных особенностей.
- без использования субъектного опыта.

- без самостоятельного целеполагания.
- без ситуаций выбора, на всех этапах, где это только возможно.
- без большого дидактического материала.
- без создания ситуации успеха.
- без рефлексии.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР Организация методической работы в ДОО на основе лично-ориентированного подхода

Студента _____ Голубкова Н.Е. _____
Обучающегося по ОПОП _____ заочной _____ формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей деятельности при выполнении выпускной квалификационной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность.

Умение организовать свой труд Студент проявил умение рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, автор систематично консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации. Показал достаточный уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфа, глав ВКР.

Автор продемонстрировал умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы, уметь пользоваться научной литературой профессиональной направленности.

Заключение соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента __ Голубковой Н.Е. соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и она рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР _____ Бухарова И.С. _____

Должность _____ доцент _____

Кафедра _____ Педагогики и психологии детства _____

Уч. звание _____ доцент _____

Уч. степень _____ кандидат наук _____

Подпись _____

Дата _____ 13.11.17 _____

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Голубкова Наталья Викторовна
Кафедра ИПИД
результаты проверки нормоконтроль проиден

Дата 20.11.2017

Ответственный
нормоконтролер

Валед
(подпись)

Валерия Д.В.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года «Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО Голубкова Н.В.
института/факультета ИПИД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 54.7%

Дата 20.11.17

Ответственный
подразделения

Т.В. Никурина
подпись