

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Остапюк Оксана Владимировна

Аннотация. Статья посвящена актуальному вопросу эффективной организации методической работы в дошкольном образовании в соответствии с требованиями времени, социальными запросами и современным трендом образования на протяжении всей жизни. Автор обосновывает необходимость трансформации традиционной методической работы в учреждениях дошкольного образования, реновации ее разнообразными интерактивными формами взаимодействия внутри педагогических коллективов с целевой установкой на обеспечение повышения компетентности педагога и его профессионального роста.

В настоящее время дополнительное образование взрослых продолжает поиск путей обновления системы образования, которые обеспечат переход от принципа *образование на всю жизнь* к принципу *образование на протяжении всей жизни*. Государственная образовательная политика ориентирует на создание педагогам таких условий, которые позволят получать современные профессиональные знания и реализовывать индивидуальную траекторию развития каждого субъекта методической деятельности. Германский историк и политик, преподаватель, исследователь Вильгельм Онкен говорил, что «каждый сотрудник имеет потенциал для роста, просто некоторым нужно слегка помочь на этом пути» [5].

Традиционно методическая работа предполагает повышение профессионального уровня педагога посредством приращения объема знаний когнитивными блоками о новых технологиях, методах, приемах обучения и воспитания и выработки умений применять имеющиеся знания в практике работы. Но, учитывая современные ценности образования и тенденции методической работы в целом, сегодня необходимо создать условия для перевода педагога на позицию педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора, то есть методическая работа должна стать способом повышения компетентности педагога и его профессионального роста [1].

Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса в учреждении дошкольного образования играет профессионализм воспитателя дошкольного образования. Проблема повышения профессионального мастерства каждого педагогического работника учреждения дошкольного образования по-прежнему остается одной из самых сложных. Это приоритетное направление методической работы, которое занимает особое место в системе непрерывного профессионального образования, способствует развитию творческой личности педагога.

Необходимым условием профессиональной успешности является постоянная связь содержания методической работы в коллективе с результатами работы каждого воспитателя дошкольного образования. В то же время необходимо, чтобы методическая работа носила опережающий характер для развития и совершенствования образовательного процесса в учреждении дошкольного образования в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психо-

логической науке. Главным в методической работе по праву считается оказание своевременной, реальной, действенной помощи педагогическим работникам, а не корректировка ошибок в деятельности воспитателя дошкольного образования. Это, в свою очередь, требует пересмотра и обновления как содержания методической работы, так и форм ее организации.

В педагогической литературе формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), по степени активности участников (пассивные, активные, интерактивные).

Так, пассивные формы методической работы обеспечивают в большей степени репродуктивную мыслительную деятельность и опираются на зону актуального развития педагога; активные формы стимулируют поиск, творческую деятельность педагогов и ориентированы на зону их ближайшего развития; интерактивные формы методической работы предполагают создание нового образовательного продукта в процессе взаимодействия вовлеченных в образовательный процесс субъектов [6].

Иногда на организацию методических мероприятий тратится много времени и сил, а отдача мала. Объясняется это тем, что пассивные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, стали малоэффективны, в них недостаточно обратной связи. Сегодня назрела необходимость использовать активные и интерактивные формы методической работы, которые вовлекают педагогических работников в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками. Основной направленностью активных и интерактивных форм методической работы является активизация созидательной деятельности педагогических работников, развитие их креативного мышления, умения находить выход из проблемной ситуации. Основой данных форм методической работы являются обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования. В процессе применения данных форм методической работы с воспитателями дошкольного образования осуществляется их мотивирование на самообразование, повышение уровня активности и самостоятельности, развитие навыков анализа своей деятельности и

стремления к сотрудничеству.

При организации методической работы как на уровне учреждения дошкольного образования, так и на районном уровне (организация работы методических объединений и др.) следует рассматривать формы организации методической работы не как самоцель, а как инструмент повышения профессионализма педагогических работников, а значит, повышения качества образовательного процесса в учреждении дошкольного образования и качества дошкольного образования в целом. Поэтому при планировании методической работы необходимо, прежде всего, изучить отличительные особенности каждой формы (*мастер-класс, фестиваль, педагогический клуб, диспут, дебаты, конференция, аукцион, ярмарка педагогических идей и т.д.*), учитывать методику ее организации и целесообразность использования [6].

Стремясь получить большой эффект от методической работы, многие руководители идут по пути экстенсивного развития всех форм методической работы, что часто приводит к перегрузке, составлению объективно невыполнимых планов. Выбирая оптимальную систему методической работы, необходимо учитывать:

- годовые задачи учреждения дошкольного образования;
- результаты изучения личности и деятельности педагогических работников, их затруднения в профессиональной деятельности;
- количественный и качественный состав педагогического коллектива;
- традиции, сложившиеся в коллективе;
- сравнительную эффективность различных форм методической работы (каждая организационная форма лучше решает одни задачи, слабее – другие, а поэтому различные формы обладают компенсаторными возможностями, могут эффективно дополнять друг друга);
- меру в использовании тех или иных направлений содержания, форм, приемов методической работы;
- наличие времени, особенности ситуации для осуществления намеченной методической работы [1].

Известно, что успех обучения и воспитания детей во многом зависит от уровня культуры, интеллекта, профессионализма, личных качеств педагога. Следовательно, формирование познавательной самостоятельности воспитанников невозможно без сформированной познавательной самостоятельности тех, кто их обучает, – педагогических работников учреждений дошкольного образования.

Современные требования к методической работе исходят из необходимости подготовки специалиста, умеющего проходить стадии **самопознание – самоопределение – самовыражение – самоутверждение – самореализация и саморегуляция**, а также выполнять следующие функции: *самоанализ, самоцелепологание, самопланирование, самоорганизация, самоконтроль, самокоррекция*. А для этого при организации методической работы на разных уровнях необходимо

использовать активные и интерактивные формы работы, обеспечивающие формирование познавательной самостоятельности всех субъектов методической работы.

Итак, формированию профессиональной компетентности педагогических работников учреждений дошкольного образования способствуют грамотно подобранные формы методической работы (Приложение). Они динамичны, способны обновляться в зависимости от многих факторов, основными из которых являются:

- государственная политика в сфере образования, законодательные акты и документы;
- уровень педагогической культуры, методическая грамотность педагогических работников;
- морально-психологический климат в коллективе;
- материально-технические возможности организации методической работы;
- уровень профессиональной готовности руководителей к осуществлению методической работы.

Прежде чем говорить о формах организации методической работы, необходимо определить, от чего зависит выбор той или иной формы. Критерии выбора могут быть следующие:

- количественный состав педагогических работников;
- квалификация педагогов;
- заинтересованность в решении проблем;
- мотивационная готовность педагогов;
- психологический микроклимат в коллективе и др. [2]

Чтобы форма организации методической работы была эффективной, нужно придерживаться следующих правил:

педагогические работники должны обучаться во время практических действий, то есть в деятельности; развивать умение взаимодействовать (работа в паре, группе, команде; принятие людей такими, какие они есть, сотрудничество с ними);

создавать условия для приобретения педагогами навыков поиска и обработки информации, анализа собственной практики, постановки собственных цели и задач в профессиональной деятельности.

Наиболее эффективными в настоящее время можно считать следующие формы индивидуальной работы: *самообразование, творческий отчет, стендовая презентация, авторская работа, творческий портрет, экспериментальная работа, наставничество, стажировка, мастер-класс, портфолио педагога*.

В групповой методической работе предлагаем использовать такие формы работы, как *диспут, дискуссия, дебаты, «аквариум», «карусель», защита проекта, творческая (опытно-экспериментальная, проблемная) группа, педагогический консилиум, педагогический клуб, методическое объединение, школа молодого педагога и др.*

К эффективным коллективным формам организации методической работы отнесем: семинар (тематический, проблемный, практикум, *постоянно действующий и др.*), конференцию (*в т.ч. интер-*

нет-конференцию), панораму методических идей, школу педагогического мастерства, методический марафон, методический ринг, методический аукцион, ярмарку педагогических идей, круглый стол, тренинг, день открытых дверей, методическую выставку, деловую игру, мастер-класс, методическую мастерскую, конкурс профессионального мастерства, методический фестиваль, форум и др.

Педагогические работники учреждений дошкольного образования, принимая участие в разнообразных формах методической работы с активным включением педагогов, не только повышают профессиональный уровень, но приобретают потребность узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют.

Результативность формирования профессиональной компетентности достигается в том случае, когда используется компетентностный подход, делающий обучающегося специалиста активным участником поиска решений типичных проблем, возникающих в его деятельности.

Список литературы

1. Булахова, З.Н. Методическая деятельность в сфере образования : учеб.-метод. пособие / З.Н. Булахова, Ю.Н. Шестаков. – 2-е изд., доп. – Минск : Зорны Верасок, 2011. – 152 с.

2. Булахова, З.Н. Секреты методической работы, или Подсказки методиста : метод. пособие / З.Н. Булахова. – Минск : Зорны Верасок, 2017. – 108 с.

3. Василенко, Н.О. Формы организации методической работы в учреждении дошкольного образования / Н.О. Василенко, Л.Н. Котенева. – Мозырь: «Белый ветер», 2011. – 91 с.

4. Василенко, Н. Мастер-класс как форма методического сопровождения в учреждении дошкольного образования / Н. Василенко, Л. Котенева // Пралеска. – 2019. – № 4. – С. 26.

5. Германия: История [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovar.cc/rus/koler/1560598.html>. – Дата доступа: 08.02.2022.

6. Дивакова, Т.А. Содержание и организация методической работы в 2019/2020 учебном году: Дошкольное образование / Т.А. Дивакова, А.А. Сильманович [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.academy.edu.by/files/uch%20god%202019/omr_do.pdf. – Дата доступа: 12.02.2022.

7. Полякова, С.В. Роль методической работы в формировании учителя как менеджера учебно-познавательного процесса / С.В. Полякова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-metodicheskoy-raboty-v-formirovaniichitelya-kak-menedzhera-uchebno-poznavatel'nogo-protsessa>. – Дата доступа 12.02.2022.

8. Современный словарь по педагогике / Е.С. Рапацевич [сост.]. – Минск: Современное слово, 2001. – 928 с.

Тезаурус: эффективные формы организации методической работы

Авторская школа – форма коллективного взаимодействия, при которой педагог высшей категории, имеющий наработки по различным темам, являющийся автором учебно-методических пособий и др., собирает желающих у него учиться, заимствовать его идеи, находки, достижения.

Банк идей – рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами, используемыми в учреждении дошкольного образования.

Брифинг – встреча, на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответу на вопросы по определенной теме, и позволяет максимально активизировать коммуникативную компетенцию воспитателей. Создаются две команды: одна задает вопросы, другая отвечает; организатор задает вопросы, педагоги отвечают.

Вебинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций в режиме онлайн. Во время веб-конференции каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через сеть Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника, или через веб-приложение. Вебинары могут быть совместными и включать в себя сеансы голосований и опросов, что обеспечивает полное взаимодействие между аудиторией и спикером.

Видеотренинг – тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия.

Викторина – занимательная игра, в ходе которой в определенной последовательности (логической, хронологической и др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме. Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности, усовершенствовать умения анализа и систематизации информации из различных источников, моделирования и прогнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

Дебаты – обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

Деловая игра – отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий. Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу педагогических работников, обеспечивает высокий

Приложение

уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Конкурс педагогического мастерства – соревнование в педагогическом профессионализме, в умении продемонстрировать свой педагогический стиль, раскрыть секреты своего педагогического мастерства, обнаружить необычное в традиционном.

Конференция – собрание, совещание представителей общественных, научных и других организаций. Педагоги знакомятся с передовым опытом, обмениваются мнениями, заранее готовятся к конференции, проводят поисковую творческую работу, что значительно обогащает опыт педагогической деятельности.

Коучинг-сессия – интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия в формате вопрос – ответ. Педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и в результате сам находит пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста.

Круглый стол – форма организации образовательного взаимодействия, которая проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1–3 вопроса по сути обсуждаемой проблемы. В ходе работы каждый вопрос обсуждается отдельно. Предоставляется слово педагогам, имеющим опыт работы в обозначенном направлении. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

Лекция – форма организации обучения, занятие, на котором осуществляется передача знаний через монологическую форму общения. Выделяют различные виды лекций: вводные, обзорные, информационные, проблемные и др. Например, лекция с применением техники обратной связи: педагог после каждой законченной мысли обращается к аудитории. На основе ответа на вопрос регулирует дальнейшей содержание лекции; лекция вдвоем предполагает диалог в ходе лекции двух преподавателей, которые могут представлять разные точки зрения на ту или иную проблему лекции или поочередно освещать теоретические и практические аспекты излагаемого вопроса; лекция с заранее запланированными ошибками характеризуется стимулированием обучающихся к постоянному контролю излагаемой информации с целью найти в ней ошибки (логические, содержательные), завершается диагностикой и анализом выявленных ошибок; лекция-визуализация – визуальная форма подачи лекционного материала посредством использования современных технических средств обучения. Чтение таких лекций сводится к комментированию используемых натуральных объектов, рисунков, слайдов, схем, таблиц, графиков, моделей и других визуальных материалов.

Мастер-класс – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и

всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Методический мост – разновидность дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагогические работники разных учреждений дошкольного образования района, города, области, руководители методических объединений, родители. Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Методические посиделки – форма работы, при которой происходит совместное формирование единой точки зрения по определенной педагогической проблеме внутри группы педагогов в условиях благоприятного психологического климата. Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения ключевых задач образовательного процесса. Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке инициировать откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести участников к определенным выводам.

Методический ринг – групповая форма организации методической работы по совершенствованию профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа). I вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос. II вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Методический фестиваль – коллективная форма методической работы с большой аудиторией участников, целью которой является обмен опытом работы, представление новых педагогических идей и методических находок. Как правило, фестиваль – это торжественное подведение итогов работы педагогического коллектива. Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: открытых занятий, мероприятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию педагогического работника и др.

Наставничество – форма работы, которая предполагает передачу профессионального опыта более опытными педагогами менее опытным коллегам.

НЕконференция – формат дискуссионного мероприятия, в котором участники сами определяют ход его работы. Термин обычно применяется с целью подчеркнуть отсутствие таких характерных для традиционных свойств конференций, как строгая программа, большие организационные взносы и рекламные презентации.

Организационно-деятельностная игра – эффективная форма группового взаимодействия, целью которой является создание условий для стимулирования познавательной деятельности участников мероприятия посредством организованной профессиональной коммуникации.

Открытый микрофон – форма работы, которая способствует развитию полемических навыков, искусства выступать перед аудиторией, формирует умение высказывать свое мнение по поводу реалий жизни коллектива. Тема, предлагаемая для обсуждения какого-либо важного вопроса, начинается обычно с таких примерных формулировок: «Что я хочу сказать по поводу...», «Какие мысли возникают у меня в связи с...», «О чем у меня болит душа, когда я...», «Прошу слова, так как...». Результативность проведения данной формы методической работы обеспечивается степенью готовности к ней. Особенностью «открытого микрофона» является строго ограниченное время, поэтому необходимо придерживаться регламента и четко, кратко излагать свои мысли, формулировать предложения.

Педагогическое ателье, или педагогическая мастерская – форма методической работы, при которой педагог-мастер знакомит педагогических работников с основными идеями своей образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми.

Педагогический КВН – форма методической работы, способствующая активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов.

Педагогический ринг – интеллектуальная игра, целью которой является выявление различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствование навыков логического мышления и аргументации своей позиции, обучение лаконичности, четкости, точности высказываний, развитие находчивости. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников: общая эрудиция; профессиональные знания, умения, навыки; умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Печа-куча – форма проведения мероприятий с представлением докладов и презентаций, специально ограниченных по форме и продолжительности. Неформальные конференции называются *PechaKucha Nights*. Выступающий представляет доклад-презентацию из 20 слайдов, каждый слайд демонстрируется 20 секунд, после чего автоматически сменяется на следующий.

Портфолио – форма представления собственной эффективной практики, профессиональных достижений педагога в образовательной деятельности.

Практикум – форма организации методической работы, основанной на применении знаний, умений и навыков в решении практических задач. На первом плане развитие умений пользоваться теорией на практике, однако практические занятия в перспективе способствуют приобретению новых теоретических знаний.

Проблемная группа – временная группа педагогов, созданная для решения той или иной проблемы,

актуальной для отдельных педагогов или для педагогического коллектива в целом. Задачи проблемной группы: анализ индивидуальных педагогических затруднений, приведших к возникновению проблемы; исследование состояния проблемы; выработка способов решения проблемы, исходя из индивидуального опыта участников группы, а также рассмотрение способов решения, представленных в педагогической или методической литературе.

Семинар – форма занятий, необходимая для ознакомления педагогов с современными достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом. Она требует от выступающих доступного освещения в сообщениях, докладах актуальных вопросов образовательного процесса, содержания со-временных образовательных технологий, методик, методов и приемов обучения. Разновидностями семинаров являются теоретический, тематический, семинар-практикум и др.

Сетевое взаимодействие – форма работы с использованием глобальных и локальных компьютерных сетей для обеспечения доступа к информационным образовательным ресурсам и для управления учебным процессом независимо от местонахождения его субъектов.

Симпозиум – обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Стажерская пара – структурная единица методической работы, направленная на освоение инновации в условиях разноуровневого развития мотивации и профессиональной компетенции педагогов. Работа в стажерской паре подразумевает совместные действия 1) по конструированию занятий с учетом осваиваемой технологии, инновации; 2) взаимообучение инновационным приемам и технологиям; 3) по анализу взаимопосещенных занятий; 4) по разработке учебно-методических пособий, дидактического раздаточного материала.

Творческая группа – профессиональное объединение педагогов (без учета стажа и категории), заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке, обобщению материалов по заявленной теме с целью поиска оптимальных путей её развития и трансляции (чаще является временным формированием). Создается для апробации новых технологий обучения и для разработки методических рекомендаций педагогам учреждений образования после апробации нововведений.

Творческий отчет – представление и защита творческих работ об образцах педагогической практики, которая отличается оригинальностью, новизной, результативностью.

Творческий час – работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, например, модели анализа литературного произведения, внедряются нетрадиционные техники рисования.

Тренинг – быстрое реагирование, быстрое обуче-

ние, одна из форм активного обучения, вид учебной деятельности групповой или индивидуальный, направленный на практическое изучение определенных навыков и умений.

Устный журнал – форма методической работы, специфика которой заключается в многообразии освещаемых вопросов, фактов и проблем. Данная форма состоит из ряда сообщений по наиболее актуальным вопросам из области науки, методики, современной педагогической практики и т.д. В качестве иллюстраций в устные журналы включаются кадры видеофильмов; осуществляется демонстрация творческой продукции детей и взрослых (педагогов, членов коллектива учреждения, родителей), фрагментов праздников, развлечений.

Школа совершенствования педагогического мастерства – объединение педагогических работников, испытывающих затруднения в решении задач профессиональной деятельности.

Школа молодого педагога – объединение молодых педагогических работников со стажем работы до трех лет (целесообразно создавать в случае, если к работе приступили более трех молодых педагогов).

Школа передового опыта – объединение педагогов, желающих изучить лучший опыт своих коллег по интересующей теме (проблеме) и использовать его в своей педагогической практике.

Ярмарка (аукцион) педагогических идей – форма методической работы по стимулированию педагогов к творчеству и самообразованию. Основным результатом использования этой формы – заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Дата поступления в редакцию: 16.02.2022