

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ
МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ДОО**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

студентки 4 курса, группы 424,

направления подготовки

44.03.01 Педагогическое образование,

профиля «Дошкольное образование»

факультета психолого-педагогического и специального образования

Шкаровской Людмилы Сергеевны

Научный руководитель

канд. пед. наук. доц.

Кошкина И.В.

Зав. кафедрой

док. пед. наук. доц.

Александрова Е.А.

Саратов 2017

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Инновационное развитие дошкольных образовательных организаций в настоящее время встречает ряд трудностей, к которым можно отнести увеличение сложности труда, расширение круга должностных обязанностей, недостаточное ресурсное обеспечение для внедрения инноваций, слабое материальное и моральное стимулирование педагогов. Но наряду с трудностями выделяются и позитивные факторы. Для педагога – рост профессионального мастерства, формирование способности к профессиональной рефлексии, умение осуществлять исследовательскую деятельность, для детей – повышение качества образовательных услуг.

Инновационная деятельность изменяет традиционную управленческую пирамиду и во главу угла ставит педагога и воспитанников, руководителей образовательных организаций, старших воспитателей, научно-методических помощников, их профессиональные запросы и потребности. Не административная воля и нажим становятся движущей силой развития образовательной организации, а реальный творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности раскрыть потенциальные возможности своих воспитанников.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Методическая служба образовательной организации не может быть в стороне от этих позитивных изменений. Но в современных условиях в рамках инновационной деятельности образовательных организаций следует сместить акценты работы старшего воспитателя. Нужна такая модель методической службы, при которой основной точкой приложения сил старшего воспитателя являлись бы не дети, а взрослые, прежде всего педагоги, обучающие и воспитывающие их. В ФГОС ДО одним из основных требований к условиям реализации

основной образовательной программы дошкольного образования выдвинуто требование «профессионального развития педагогических и руководящих работников» [ФГОС ДО]. В рамках инновационной деятельности образовательной организации задача методической службы заключается в сопровождении педагога в его профессиональном развитии.

В связи с этим проблема определения наиболее эффективных форм методической работы остается актуальной, что и определило выбор темы дипломного исследования «Инновационные подходы к организации методической службы в ДОО».

Объект исследования – процесс повышения педагогической компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Предмет исследования – инновационные формы и методы повышения методической компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Цель работы – определить наиболее эффективные формы и методы повышения методической компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого – педагогическую и методическую литературу по проблеме исследования.
2. Определить сущность психолого-педагогического сопровождения инновационного образовательного процесса в ДОО.
3. Обобщить опыт работы методической службы по повышению педагогической компетентности педагогов ДОО.
4. Провести исследование по определению эффективности форм и методов повышения методической компетентности педагогов ДОО.

Методы исследования: анализ психолого-педагогической литературы, обобщение передового педагогического опыта, наблюдение, тестирование, методы опроса, анкетирование, анализ продуктов деятельности детей и воспитателей, эксперимент, математические методы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Краткое содержание работы

В настоящее время в сфере образования разрабатывается много различных образовательных технологий. Их внедрение в ДОО требует сначала предварительной оценки образовательной идеи и ее технологического воплощения, а затем экспертизы результатов внедрения в образовательный процесс.

В основе инновационной деятельности лежат такие понятия, как:

инновационная управленческая деятельность, по мнению Давыткиной Е.В., это деятельность руководителя ДОО по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, введение нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития дошкольного образовательного учреждения. Отсюда вытекает определение управленческих инноваций как целенаправленных изменений, связанных с внесением элементов нового в управленческий цикл, организационную структуру и методы управления руководителя ДОО, что приводит к развитию системы управления.

Инновационная методическая работа в ДОО – как таковое данное понятие в педагогической теории отсутствует.

Направления развития инновационных процессов

1. Инновации в управленческой деятельности:

- программно-целевой педагогический менеджмент и маркетинг;
- создание единой программы управления инновационной деятельностью в ДОО;
- широкое делегирование полномочий и расширение степени участия сотрудников в управлении развитием ДОО;
- разработка Концепции развития ДОО, основных общеобразовательных программ ДО;

- изменение алгоритма проведения внутреннего контроля за качеством образования, внедрение его новых форм, делегирование контрольных функций;
- создание нормативно-правовой базы, регламентирующей инновационную деятельность в ДОО;
- развитая система самоуправления за счет создания коллегиальных органов, созданные из числа педагогов-новаторов, совершенствующих деятельность детского сада в единстве управленческого и научно-исследовательского аспектов.

2. Инновации в работе с педагогическими кадрами:

- создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов ДОО;
- разработка программы формирования кадрового потенциала;
- разработка педагогами индивидуальных программ педагогического поиска;
- индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;
- использование активных методов обучения педагогов (мастер-класс, педагогические ринги, стажерские площадки, педагогические проекты, использование ИТК-технологий и т.д.);
- самореализационные формы повышения профессиональной квалификации (творческие конкурсы и лаборатории, публикации опыта работы в СМИ, создание банка инновационных идей, клубы по профессиональным интересам и т.д.);
- обобщение и трансляция передового педагогического опыта (ППО);
- использование педагогами инновационных авторских технологий;
- дальнейшая интеграция инновационных процессов в различные направления работы ДОО.

Инновационной называется образовательная организация, деятельность которой построена на оригинальных (авторских) идеях и технологиях и представляет собой новую образовательную практику. Формы психолого-

педагогического сопровождения и поддержки инновационной деятельности ОО различны. Они определяются спецификой отдельных этапов экспериментальной работы ОО.

Всякая экспериментальная инновационная деятельность в ДОО является зоной повышенного педагогического риска. Поэтому практически в любом и тем более экспериментальном ДОО методическая служба должна решать следующие задачи:

- диагностика и коррекция уровня развития детей;
- психолого-педагогическая экспертиза внедряемых проектов и сред;

педагогическое просвещение педагогов, воспитанников и их родителей.

По отношению к самообразованию и умению организовать самостоятельную работу над собой можно выделить три основные группы педагогов:

- систематически и целенаправленно занимающиеся самообразованием и умеющие рационально организовывать его;
- стремящиеся к знаниям, занимающиеся самообразованием, но не всегда углубленно, целенаправленно и рационально;
- недооценивающие самообразование, занимающиеся пополнением своих знаний и умений эпизодически, в узкопрофессиональном направлении.

При организации методической работы необходимо учитывать желание, потребности и умения педагогов развивать профессиональные компетенции.

Опытно-экспериментальная работа проходила в МБДОУ «Детский сад с. Безымянное» Энгельсского района Саратовской области в 2015-16 учебном году.

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, можно выделить три уровня педагогического мастерства:

- низкий (интуитивный),
- средний (поисковый),
- высокий (мастерский).

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого воспитателя разрабатываются индивидуальные варианты методической работы.

В структуре профессиональной компетентности в своем исследовании мы выделили методическую компетентность, которая понимается нами как часть профессионально-педагогической компетентности, определяющая готовность педагогов:

- осуществлять традиционную педагогическую деятельность;
- проектировать и конструировать педагогические инновации, т.е. готовность:
- профессионально отбирать содержание инновации;
- проектировать его реализацию путем применения современных педагогических технологий;
- прогнозировать ожидаемый результат, который может быть получен в ходе реализации инновации;
- описывать критерии оценивания эффективности спроектированной инновации.

Для создания системы инновационной методической работы, которую можно определить как часть профессионально-педагогической деятельности, ориентированной на освоение педагогами новых способов профессиональной деятельности, необходимы объективные данные об уровне профессиональной и методической компетентности педагогов. Для получения таких данных требуется специально разработанный инструментарий. В своем исследовании мы использовали экспертные карты оценивания уровня профессиональной и методической компетентности педагогов инновационных детских садов, которые прошли апробацию в детских садах Москвы, разработанные Молчановым С.Г.

Признаки профессиональной компетентности: профессионально-педагогическая подготовленность, профессионально-педагогическая деятельность, профессионально-педагогическая поисковая или исследовательская активность, информационно-коммуникативная функция,

регулятивно-коммуникативная функция, гностический компонент профессионально-педагогической деятельности, коммуникативный компонент профессионально-педагогической деятельности, организаторский компонент профессионально-педагогической деятельности, конструктивно проектировочный компонент профессионально педагогической деятельности. Рассмотрим характеристики уровней выраженности каждого из признаков. По каждому признаку мы выделили четыре уровня: оптимальный, достаточный, критический, недопустимый.

Мы предположили, что инновационные формы организации деятельности методического объединения будут способствовать повышению не только методической компетентности педагогов, но и повышению профессионального мастерства в целом.

Цель эксперимента – доказать эффективность инновационных форм и методов организации методической службы.

Задачи эксперимента:

- разработать и апробировать систему диагностических методик по определению профессиональной компетентности педагогов ДОО;
- описать систему работы методического объединения;
- выявить наиболее эффективные формы и методы работы по повышению педагогического мастерства воспитателей ДОО.

Эксперимент проводился в 3 этапа.

На первом этапе мы определили методическую компетентность воспитателей МБДОУ «Детский сад с. Безымянное». На втором этапе мы провели работу по повышению педагогического мастерства педагогов. На третьем этапе мы провели повторную диагностику уровня методической компетентности воспитателей.

В начале учебного года мы проанализировали уровень методической компетентности педагогов, взяв за основу критерии, описанные в предыдущем подразделе.

Всего в эксперименте приняли участие 6 воспитателей. В возрасте от 22

до 53 лет, из них 1 чел. с высшим образованием, 4 чел. имеют среднее специальное педагогическое образование, 1 чел, начальное профессиональное.

Оценивая методическую компетентность по соответствующим критериям, мы получили следующие результаты:

1. Профессионально-педагогическая подготовленность:

Оптимальный уровень обнаружился у 1 педагога, достаточный 3 воспитателей, критический -2.

2. Профессионально-педагогическая деятельность:

Оптимальный – 2, достаточный -3, критический – 1.

3. Профессионально-педагогическая поисковая или исследовательская активность:

Оптимальный – 0, достаточный - 4, критический – 2.

4. Информационно-коммуникативная функция:

Оптимальный – 2, достаточный -4 критический – 0.

5. Регулятивно-коммуникативная функция:

Оптимальный – 2, достаточный - 2, критический – 2.

6. Гностический компонент профессионально-педагогической деятельности:

Оптимальный – 2, достаточный -2, критический – 2.

7. Коммуникативный компонент профессионально-педагогической деятельности:

Оптимальный – 2, достаточный -3, критический – 1.

8. Организаторский компонент профессионально-педагогической деятельности:

Оптимальный – 3, достаточный -3, критический – 0.

9. Конструктивно проектировочный компонент профессионально педагогической деятельности:

Оптимальный – 1, достаточный -2, критический – 3.

Как видим, наиболее высокие результаты мы получили по критериям

выполнения педагогами информационно-коммуникативной функции, что означает, что большинство педагогов владеют различными способами передачи познавательной информации, умеют заинтересовать воспитанников, создают положительные эмоциональные условия. Высокие результаты получены по критериям организаторского компонента профессионально-педагогической деятельности. Все воспитатели на оптимальном и достаточном уровнях умеют организовывать детей и родителей, понимают свои обязанности, анализируют и контролируют их исполнение, корректируют нормативно предусмотренную деятельность в зависимости от конкретной ситуации, умеют организовывать педагогическую деятельность, используя оптимальные пути решения образовательных задач.

Наиболее низкие показатели мы получили по критерию профессионально-педагогическая поисковая или исследовательская активность. Мы не обнаружили оптимального уровня, 4 воспитателя имеют методические разработки по одной из образовательных областей (в печати), умеют адаптировать педагогический опыт, а 2 воспитателей испытывают трудности в применении инновационного опыта, демонстрируют пассивность в инновационной деятельности. 3 воспитателей обнаружили критический уровень сформированности конструктивно-проектировочного компонента профессионально-педагогической деятельности, что означает отсутствие у них перспективного видения развития образовательной системы и собственной педагогической деятельности.

Однако отсутствие у всех педагогов недопустимого уровня по какому либо компоненту профессиональной деятельности свидетельствует о том, что все педагоги соответствуют своей квалификационной характеристике.

На основе диагностической карты выявления уровня методической компетентности мы получили следующие результаты:

По всем компонентам методической компетентности большинство

педагогов демонстрируют достаточный уровень (от 89 до 70 %), и только 1 воспитатель обнаружил оптимальный уровень, набрав по каждому показателю по 9 баллов и в целом от 90% до 96 %.

На втором этапе эксперимента мы провели работу по повышению педагогического мастерства педагогов.

Основные направления деятельности:

- анализ плана работы методического объединения за предыдущий год и определение основных направлений работы на следующий год (Приложение Б);

- разработка Программа развития

- разработка годового плана работы

- разработка планов самообразования (Приложение В)

- проведение педагогических советов в нетрадиционной форме;

- включение педагогов в инновационную деятельность через организацию проектной деятельности и др.

На диагностическом этапе 1 воспитатель обнаружил оптимальный уровень методической компетентности, на контрольном этапе – 3 воспитателя, набрав от 90 до 98 %. Остальные воспитатели продемонстрировали достаточный уровень, но процентные показатели оказались выше, что в целом и подтвердило наше предположение о том, что инновационные формы организации деятельности методического объединения будут способствовать повышению не только методической компетентности педагогов, но и повышению профессионального мастерства в целом.

Анализ современных исследований позволил нам выделить показатели дошкольной образовательной организации, характеризующие его как инновационное:

- удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения;

- непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер

деятельности педагогов;

- периодическое внесение изменений в цели ДОО в соответствии с изменяющимися условиями экономической и культурной жизни региона.

Высокий уровень развития ДОО как системы подразумевает:

- коллектив педагогов с высокой ответственностью, профессиональной подготовленностью, которому присущи тесное сотрудничество и эффективность труда;

- готовность педагогов к инновационной деятельности;

- оптимальную структуру управления, основанную на системно-синергетическом подходе и программно-целевом принципе управления, четкое распределение функций;

- цели, содержание образования, методы и формы организации образовательного процесса, тесно связанные между собой;

- условия, ускоряющие саморегуляцию и развитие творческого потенциала каждого педагога. Этому способствует разработанная каждым образовательным учреждением модель мотивации.

- материально-техническую базу, удовлетворяющую современным требованиям; использование в системе управления коммуникационно-информационных технологий;

- систематическое обучение педагогических кадров через систему методической и научно-методической работы в соответствии с их потребностями, интересами, проблемами;

- благоприятный психологический микроклимат.

В современных условиях развития образования в России актуальна проблема самосовершенствования педагогов, организации их самообразовательной деятельности.

Методическая работа занимает особое место в системе управления детского сада, так как способствует активизации личности педагога, совершенствованию его творческой деятельности. Все формы методической работы служат повышению мастерства педагогов.

Методическая работа носит опережающий характер и координирует развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке.

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, можно выделить три уровня педагогического мастерства:

- низкий (интуитивный),
- средний (поисковый),
- высокий (мастерский).

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого воспитателя разрабатываются индивидуальные варианты методической работы.

Инновационные подходы к управлению методической работой связаны с формированием у воспитателей интереса к современным технологиям, выработкой у них устойчивого педагогического мышления. Важно стимулировать воспитателей изучать личность каждого ребенка и применять на практике инновационные методы и приемы, развивающие детей и помогающие педагогам найти свое место в педагогическом пространстве.

Полезным делом в повышении уровня самообразования стало составление портфолио педагога, позволяющее каждому специалисту грамотно планировать свою деятельность, курсовую подготовку, замечать недостатки в работе и намечать пути устранения недочетов.

К инновационным формам методической работы мы отнесли: социоигровые семинары, авторские выставки, стендовые доклады, педагогические ринги, организационно-деятельностные игры, дискуссии, «Рекламные ролики», мастер-классы, педагогические гостиные, участие в вебинарах.

Для создания системы инновационной методической работы, которую можно определить как часть профессионально-педагогической

деятельности, ориентированной на освоение педагогами новых способов профессиональной деятельности, необходимы объективные данные об уровне профессиональной и методической компетентности педагогов. Для получения таких данных требуется специально разработанный инструментарий.

С целью доказательства эффективности использования инновационных форм и методов работы методической службы мы провели опытно-экспериментальную работу, в ходе которой подобрали критерии оценки методической компетентности педагогов. Измерили уровень методической компетентности в начале 2015-2016 учебного года и в конце и получили положительную динамику. Всего в эксперименте приняли участие 6 воспитателей. Мы использовали 9 признаков профессиональной и методической компетентности, разработанных Молчановым С.Г. и прошедших апробацию в инновационных детских садах г. Москвы. По каждому признаку мы выделили 4 уровня: оптимальный, достаточный, критический и недопустимый. Недопустимый уровень не был обнаружен на констатирующем этапе эксперимента. В основном педагоги демонстрировали достаточный уровень. На контрольном этапе эксперимента произошла положительная динамика в изменении методической компетентности у всех педагогов.