



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Модель управления методической работой в муниципальной
образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

95 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» 09 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

[Signature] Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-1
Лопатина Наталья Михайловна [Signature]

Научный руководитель:

к.п.н.

Леушканова Ольга Юрьевна [Signature]

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ ВМУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА.....	13
1.1 Научно-педагогические основы управления методической работой в муниципальной образовательной организации	13
1.2 Модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации	23
1.3 Организационно-педагогические условия управления методической работой в образовательной организации.....	34
Выводы по главе первой.....	43
ГЛАВА 2 ОПЫТНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	45
2.1. Цель, задачи, этапы опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации	45
2.2 Структура методической службы в муниципальной дошкольной образовательной организации	52
2.3 Результаты констатирующего этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации	60
2.4 Реализация организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в муниципальной образовательной организации	67
2.5 Результаты контрольного этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации	74
Выводы по главе второй.....	82
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	88
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	94
ПРИЛОЖЕНИЕ	103

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена изменением требований к современному образованию, связанных с принятием закона «Об образовании в РФ», введение Федеральных государственных стандартов, расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности, использованием информационных технологий.

В Национальном проекте «Образование» одной из задач является «внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс», а также «внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников» (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

Для реализации данной задачи разработан Федеральный проект «Учитель будущего», в котором определены направления повышения квалификации педагогов, их профессионального роста, уровня компетентности. В таких условиях требуется обновление управления педагогическими кадрами, которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер, а это в свою очередь предполагает изменение управления методической работой в образовательной организации (ОО).

Методическая работа в ОО позволяет активизировать деятельность педагогов, что в свою очередь отражается на результатах деятельности ОО и качества образования. Необходимость в построении новой модели управления методической работой, направленной на повышение компетенций педагога, качества образования обучения. Методическая работа с педагогическими

кадрами в ОО выступает как средство управления педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации педагогов и развития их творческой активности.

Таким образом, актуальность проблемы на социально - педагогическом уровне определяется социальным заказом государства и общества на создание условий, способствующих профессиональному росту педагога, повышению квалификации и уровня компетентности. В связи с этим актуальной становится проблема обоснования эффективной системы методической работы, которая будет способствовать становлению личности педагога-профессионала.

В научной литературе проблема организации методической работой в ОО, ее содержание и формы рассматривались К.Ю. Белой, В.П. Дубровой, И.Б. Едаковой, Е.С. Комаровой, Л.В. Поздняк, И.А. Селиверстовой, А.Н. Троян и другими. В научной литературе подчеркивается, что в структуре организации процесса управления современной образовательной организации методическое звено занимает важное место, поскольку именно методическая работа предоставляет руководителю и педагогам право выбора траектории развития образовательной организация профессионального роста и развития педагогов, дает возможность обеспечить личностно-ориентированную методическую поддержку и помощь в реализации инновационных моделей организации работы в школе. В связи с этим, именно методическая служба играет доминирующую роль в процессе интенсификации педагогического труда, активизации деятельности педагогов, что, в свою очередь, влияет на результаты деятельности школы и качество образования в целом.

Несмотря на обширность взглядов, представленных в научных исследованиях по проблеме организации методической работы в образовательной организации, многие аспекты остаются малоизученными. В частности, недостаточно раскрыты организационно-педагогические условия управления методической работой в муниципальной образовательной организации, критерии и показатели эффективности деятельности

методической службы ОО с учетом современных тенденций развития образования.

Таким образом, актуальность проблемы на научно-теоретическом уровне определяется тем, что вопросы управления методической работой в образовательной организации на современном этапе нуждаются в более широком теоретическом освещении с учетом современных требований.

Научно-методические подходы к организации методической работы в образовательной организации рассматривают Л.Н. Аتماхова, С.Ф. Багаутдинова, И.О. Котлярова, П.Н. Лосев, Н.А. Лукина, Л.В. Поздняк, М.М. Поташник и др. В научно-методической литературе вопросы организации методической работы в образовательной организации с учетом современных требований, представленных в нормативно-правовых документах, раскрыты недостаточно, не определены организационно-педагогические условия эффективного управления методической работой в муниципальной образовательной организации.

Таким образом, актуальность проблемы на научно-методическом уровне определяется тем, что существующее методическое сопровождение решения данной проблемы не позволяет эффективно решать вопросы организации методической работы в образовательной организации в современных условиях.

Анализ научно-теоретических и методических работ позволил выявить следующие **противоречия**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между потребностью образовательной организации в реализации эффективного управления методической работой в соответствии с социальным заказом современного образования и недостаточно эффективной системой традиционной методической службы;

– на научно-теоретическом уровне – между значительным количеством научных разработок по проблеме организации методической работы и недостаточностью освещенностью вопросов эффективного управления

методической работой в образовательной организации; – на научно-методическом уровне – между требованиями к результативности деятельности педагогов в школе и недостаточным уровнем методического обеспечения их профессионального роста в существующей системе методической работы в образовательной организации.

Вышеназванные противоречия могут быть устранены при решении важной педагогической проблемы: теоретического обоснования модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации и обоснования организационно-педагогических условий реализации данной модели.

Необходимость разрешения указанных противоречий определяет актуальность исследования и его **проблему**: каковы организационно - педагогические условия управления методической работой в муниципальной образовательной организации?

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы обусловили выбор **темы исследования**: «Модель управление методической работой в муниципальной образовательной организации».

Цель исследования: разработать, теоретически обосновать и экспериментально проверить модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации и организационно - педагогические условия для ее результативного применения.

Объект исследования: управление образовательной организацией.

Предмет исследования: процесс управления методической работой в муниципальной образовательной организации.

Для реализации цели исследования сформулирована **гипотеза** о том, что управление методической работой в муниципальной образовательной организации будет более эффективным, если:

– на основе компетентностного, лично-ориентированного и рефлексивного подходов разработана и реализована модель с учетом требований профессиональных и образовательных стандартов, основных

положений педагогических теорий, условий образовательного процесса в муниципальной образовательной организации, а также на основе социального заказа государства и общества, которая включает целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок; выполняет функции целеполагания, планирования, организации, мотивации, координации и функцию контроля; реализуется на основе поведенческого, системного и ситуативного подхода; обеспечивает профессиональный рост, повышение квалификации и уровня компетентности педагога;

– выявить и реализовать следующие организационно - педагогические условия: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов дошкольного учреждения; ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Цель и гипотеза определили постановку следующих **задач исследования:**

1. Изучить научно-педагогические основы управления методической работой в муниципальной образовательной организации.

2. Разработать модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации.

3. Выявить организационно-педагогические условия управления методической работой в образовательной организации.

4. Определить цель, задачи, этапы опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации.

5. Проанализировать результаты констатирующего этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации.

6. Дать характеристику структуры методической службы в муниципальной образовательной организации.

7. Апробировать модель и организационно-педагогические условия эффективного управления методической работы в муниципальной образовательной организации.

8. Проанализировать результаты контрольного этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации.

Теоретико-методологическую базу исследования составили труды педагогов по организации методической работы в управления методической работы в муниципальной образовательной организации, исследования в области управления качеством образования:

– исследования К.Ю. Белой, В.П. Дубровой, И.Б. Едаковой, Е.С. Комаровой, Л.В. Поздняк, А.Н. Троян, И.А. Селиверстовой, по проблеме организации методической работы в ОО;

– психолого-педагогические и социальные основы развития профессиональной компетентности педагогов (С.Я. Батышев, Г.В. Безюлева, И.А. Колесникова и др.);

– методологические аспекты компетентностного, личностноориентированного и рефлексивного подходов в образовании (В.И. Байденко, В.М. Болотов, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.И. Карманчиков, А.Н. Леонтьев, Дж. Равен, С.Л. Рубинштейн, Г.К. Селевко, В.В. Сериков, И.Д. Фруммин, А.В. Хуторской, В.Д. Шадриков, Т.И. Шамова, И.С. Якиманская и др.);

– теоретические положения о профессиональном развитии педагогов и руководителей образовательной организации (Л.Н. Атмахова, К.Ю. Белая, В.П. Дуброва, М.В. Кирилина, Е.П. Милашевич, Е.А. Панько, Л.Ю. Шемятихина и др.).

Положения, выносимые на защиту:

– Модель управления методической работой в муниципальной образовательной организацией.

– Разработанная и реализованная модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации позволит эффективно осуществлять качество обучения, развитие профессиональных компетенций педагогов, а также повысить эффективность образовательного процесса.

Научная новизна:

1. Определена методологическая основа изучения проблемы методической работы в образовательной организации, обеспечивающая комплексность исследования и выявление путей решения поставленных задач.

2. В соответствии с методологией с компетентностного, личностноориентированного и рефлексивного подходов в образовании обоснована и разработана модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации на основе структурно-функционального подхода, включающая в себя совокупность управленческих функций планирования, организации, мотивации, контроля и координации.

3. На основе компетентностного, личностно-ориентированного и рефлексивного подходов выявлен, обоснован, экспериментальным путем проверен комплекс организационно-педагогических условий реализации модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации включающая: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов школы; ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы.

Теоретическая значимость:

1) проведено исследование и анализ современного состояния изучаемой проблемы, что способствует обогащению теоретического аппарата современной педагогики историческими сведениями о возможных путях ее решения и степени разработанности в настоящий момент;

2) определена базовая терминология «методическая работа в муниципальной образовательной организации», «управление методической работой в муниципальной образовательной организации», что способствует упорядочению понятийного аппарата профессиональной педагогики;

3) комплексной реализации совокупности методологических подходов (компетентностного, личностно-ориентированного, рефлексивного) обогащающей методологическую базу педагогики в решении проблем управления методической работой в муниципальной образовательной организации;

4) выявлена структура понятия «структурно-функциональная модель управления», включающая функции целеполагания, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, которые учитывались при разработке модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации.

Практическая значимость исследования определяется:

1) подготовкой и внедрением методических материалов, способствующих повышению эффективности методической работы, проявляющейся через рост уровня компетентности педагогов и уровня удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении;

2) представлением и апробацией мероприятий по стимулированию руководителей методических объединений, мотивации педагогов к самообразованию, участию в методической работе, включающих нормативно-правовое, социально-психологическое, материально-техническое направление;

3) использованием плана повышения уровня профессиональной компетентности педагогов с использованием активных форм методической работы;

4) разработкой критериев эффективности методической работы в муниципальной образовательной организации (уровень компетентности

педагогов, уровень мотивации к повышению квалификации, уровень удовлетворенности педагогов методической работой);

5) построением и использованием диагностического аппарата для оценки сформированности у педагогов готовности к активному участию в методической работе.

Методы исследования:

1) теоретический анализ и синтез: изучение и анализ существующих моделей управления методической работой в муниципальных образовательных организациях, а также определение основных принципов и подходов к управлению;

2) сравнительный анализ: сравнение различных моделей управления методической работой с целью выявления наиболее эффективных и результативных;

3) эмпирическое исследование: проведение опросов и интервью с руководителями методических служб и педагогами для определения их мнения о существующих моделях управления и выявления возможных недостатков;

4) анкетирование: разработка и проведение анкетирования среди педагогов с целью изучения их потребностей, ожиданий и представлений о модели управления методической работой;

Базой исследования является Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 121 комбинированного вида» города Магнитогорска (МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска).

Этапы исследования:

Исследования проводятся в три этапа.

На первом этапе (09.01.2022 - 01.01.2023г) осуществлялся теоретический анализ научной, педагогической и методической литературы по исследуемой проблеме: были изучены работы, посвященные проблемам управления методической работой в муниципальной образовательной организации; была определена тема исследования, ее актуальность, научная

новизна и теоретическая значимость; разрабатывалась рабочая гипотеза, были определены основные задачи исследования; проводился диагностический эксперимент.

На втором (08.01. 2023 – 01.09.2023 г.) этапе определены особенности управления методической работой муниципальной образовательной организации: выявлены условия и разработана модель управления методической работой муниципальной образовательной организации; в ходе проведения формирующего этапа эксперимента проверялась правильность выдвинутой гипотезы.

На третьем этапе (02.09.2023 – 20.12.2023г. проведена проверка условий управления методической работой муниципальной образовательной организации, формулировались выводы, оформлялись результаты исследования.

Апробация результатов исследования:

Основные теоретические положения и результаты работы докладывались и получили положительную оценку на международном научно-практическом форуме «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации», г. Челябинск, 2022 г. и международном конгрессе «Профессия, что даёт всем начало. Роль педагога в современном образовании», г. Челябинск, 2023 г. По темам работы опубликованы две печатные работы.

Структура выпускной квалификационной работы

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Основная часть работы изложена на 104 страницах машинописного текста, в число которых входит 8 рисунков и 17 таблиц. Список использованных источников содержит 87 наименований, приложения (6) занимают 17 страниц.

ГЛАВА 1. УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

1.1 Научно-педагогические основы управления методической работой в муниципальной образовательной организации

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального образования педагога на протяжении всей жизни, которая совершенствуется в профессиональной деятельности и в процессе организации методической работы образовательной организации. В последние годы появилось много работ, в которых исследователи, дополняя друг друга, раскрывают различные аспекты методической работы. Так, например, Ю.К. Бабанский рассматривает «методическую работу» как особую структурно - организационную форму в образовательной организации [3, с. 48].

Л.П. Ильенко считает, что «методическая работа» – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на научной основе. Автор обращает внимание на то, что только научная основа организации методической работы является верным и основным путем повышения мастерства учителя, его эрудиции и компетенции. Он указывает, что главным в методической работе является оказание действенной своевременной помощи учителю, воспитателю [32, с. 18].

Л.И. Фалюшина дает более широкое определение «методической работы» – «это система внутренней организационной педагогической и управленческой деятельности администрации и коллектива образовательной организации, направленная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества учебно-воспитательного процесса» [83, с. 11].

Ю.К. Белая представляет методическую работу образовательной

организации в виде управленческой системы, в которой определяют цель, задачи, функции, методы и формы организации. Именно система методической работы представляет и руководителю, и педагогу право выбора индивидуальной траектории профессионального роста и развития, дает возможность обеспечить лично-ориентированную методическую поддержку и помощь в реализации традиционных и инновационных моделей организации педагогической деятельности [5, с. 4].

Л.П. Ильенко, А.М. Моисеев также полагают, что методическая работа – «это целостная система, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, систем взаимосвязей мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей» [32; 54].

Т.Н. Макарова дает подробную характеристику методической работе с позиции мероприятий управленческого характера, направленных на обеспечение образовательного процесса образовательной организации. «Методическая работа – это вид деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса» [50, с. 14].

Методическая работа в образовательной организации рассматривается в качестве деятельности по усовершенствованию организации образовательного процесса и повышения уровня профессиональной подготовки педагогов. С точки зрения А.И. Васильевой, методическая работа в образовательной организации – это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и

приемам работы с детьми. Автор утверждает, что основное значение методической работы заключается в организации, контроле и анализе педагогической деятельности с целью всестороннего и гармоничного развития личности ребенка и повышения профессионального мастерства педагога [12, с. 10].

К.Ю. Белая рассматривает методическую работу в образовательной организации как целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога; на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива; на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса [5, с. 27].

Главное в методической работе, как утверждает К.Ю. Белая, это оказание конкретной практической помощи педагогам в результативности ее нужно судить не по количеству проведенных, а по качеству самого педагогического процесса и его результатам [6, с. 7].

Таким образом, методическая работа – это деятельность, которая совершенствует и развивает профессиональную компетентность педагогов в вопросах качества и эффективности образовательного процесса в образовательной организации. Следовательно, сущность методической работы как деятельности заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса в образовательной организации.

Методическая работа как деятельность включает следующие компоненты: цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, а также результаты. Все эти компоненты обеспечивают и функционирование структуры методической работы и, при определенных условиях, ее результативность [7, с. 17].

Любая деятельность, в том числе и методическая, начинается с целеполагания. К.Ю. Белая предлагает следующие цели методической работы образовательной организации: освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения, воспитания и развития детей; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива [5, с. 9].

В.П. Дуброва и Е.П. Милошевич предлагают строить методическую работу, используя следующие цели: определение состояния воспитательно-образовательной работы в образовательной организации; изучение взаимоотношений между детьми и диагностика уровня основных направлений развития детей; повышение уровня образовательной работы и ее конкретных результатов; изучение деятельности педагогов-новаторов и обобщение их опыта; помощь молодым педагогам [23, с. 44].

П.И. Третьяков рассматривает функции методической работы через задачи управления и представляет их следующем порядке: информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планомерно-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-оценочная, регулятивно-коррекционная [80, с. 162].

Содержательно и достаточно системно представлены функции методической работы у Л.Н. Буйловой и С.В. Кочневой. Авторы предлагают следующее их содержание:

– информационная – направлена на сбор и обработку информации по проблемным вопросам методической работы образовательной организации, на выявление и создание банка данных по актуальным вопросам деятельности образовательной организации;

– аналитическая – направлена на изучение фактического состояния методической работы и обоснованности применения способов, средств, воздействий для достижения целей, на объективную оценку полученных результатов и выработку решающих механизмов по ее совершенствованию;

– планово-прогностическая – основа деятельности методической работы образовательной организации. Она направлена на выбор как идеальной, так и реальной цели и разработку планов по ее достижению;

– проектировочная – направлена на разработку содержания и создание различных проектов деятельности образовательной организации;

– организационно-координационная должна учитывать на основе данных проблемно-ориентированного анализа конкретную ситуацию в учреждении, обеспечивать возможность каждому педагогу повысить уровень профессиональной компетенции;

– обучающая функция методической работы (повышение квалификации) направлена на повышение и развитие профессиональной компетенции конкретного педагога в осуществлении воспитательно-образовательного процесса, т.е. вооружение педагога актуальными педагогическими знаниями и технологиями, развитие его общей эрудиции, а также необходимых для педагога свойств и качеств личности;

– контрольно-диагностическая – занимает особое место в методической работе и реализуется по отношению к педагогам. Организация контроля позволяет определить соответствие функционирования и развития методической деятельности образовательной организации [10, с. 31].

Наиболее современные требования к постановке задач методической работы предлагают авторы Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева. Суть их заключается в следующем:

– исследование образовательных потребностей социума;

– анализ состояния работы в образовательной организации;

– формирование банка информации по основным направлениям развития образования (программы, технологии, методическая литература и т.д.);

– обеспечение высокого качества воспитательно-образовательного процесса путем внедрения программ, технологий нового поколения;

- выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательной организации, его обобщение и распространение;
- прогнозирование, планирование и работа по повышению и развитию профессиональной компетенции педагогического коллектива образовательной организации; оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования;
- оказание поддержки педагогическим работникам в инновационной деятельности, помощь в подготовке к аттестации;
- организация совместной работы с учреждениями науки при проведении совместных форм работы (конференции, педагогические чтения, эксперименты) [10].

В качестве общих задач методической работы, С.Ф. Багаутдинова выделила следующие: управление образовательным процессом (ведущая), организация повышения квалификации педагогов, организация работы с родителями [2, с. 84].

Следующий компонент методической работы как деятельности – это содержание. Содержание методической работы в образовательной организации формируется на основе разных источников:

- законов Российской Федерации, нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования РФ и регионов, определяющих цели и задачи системы образования, а значит и методической работы;
- программ развития образования в регионе, учреждения, авторских программ, пособий, позволяющих обновлять традиционное содержание методической работы; – новых психолого-педагогических и методических исследований, повышающих научный уровень методической работы;
- результатов диагностики и прогнозирования состояния воспитательно-образовательного процесса, уровня развития детей, помогающих определить основное содержание методической работы и самообразования педагогов [17].

Т.П. Колодяжная утверждает, что содержание методической работы должно быть направлено на выполнение конкретных задач каждого учреждения, сформулированных в Уставе, Программе развития и годовом плане образовательной организации [36, с. 7].

С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева предлагают содержание методической работы рассматривать с точки зрения основных функций:

1) функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу образовательной организации:

- совершенствование педагогической деятельности;
- обновление программного обеспечения образовательного процесса;
- ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;
- внедрение в практику учреждения достижения передового педагогического опыта.

2) функции методической работы по отношению к конкретному педагогу:

- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;
- организация работы по развитию профессионального роста педагогов: повышение социально-психологической культуры; совершенствование специальных умений и навыков; знакомство с общечеловеческой и национальной культурой [2; 10].

В.П. Дуброва и Е.П. Милошевич рассматривают содержание методической работы с позиции компетентного подхода. Они выстраивают его в виде компонентов профессиональной компетентности педагога: социально-психологическая, педагогическая, национальная, речевая и бытовая компетентность [23].

Таким образом, содержание методической работы в образовательной организации должно определяться на основании уровня профессиональной

компетентности педагогов, основных направлений развития образовательной организации и может быть разработано в соответствии с показателями основных компонентов профессиональной компетентности педагогов, которыми могут быть дидактический (знание ряда ведущих дидактических концепций), психолого-педагогический, методический, технологический и технический, коммуникативный.

Достаточно важным компонентом методической работы являются формы организации методической деятельности. К наиболее эффективным формам методической работы, по мнению К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Л.М. Денякиной, Е.В. Коротаевой, Т.П. Колодяжной, Е.П. Милашевич, Л.В. Поздняк относятся:

– традиционные: семинары-практикумы, индивидуальные групповые консультации; защита конспектов, занятий и уроков, взаимопосещения, анализ и самоанализ урочной деятельности; творческие отчеты, методические совещания, конкурсы педагогов, методические объединения, курсы повышения квалификации и др.;

– интерактивные: психолого-педагогические проблемные семинары; деловые и ролевые игры; педагогические клубы, конференции; педагогические фестивали; разнообразные выставки (пособий, дидактических материалов, продуктов детского творчества); «школы мастерства»; педагогические чтения, конкурсы «учитель года» и др. [5; 16; 19; 23; 36; 40; 68].

Л.М. Денякина утверждает, что все формы методической работы (систематические и эпизодические, коллективные и индивидуальные) организуются и проводятся с учетом категории педагогов, уровня их подготовленности, стажа работы, образования и условий деятельности образовательной организации. Для всех этих форм общим является анализ состояния обсуждаемой проблемы [19, с. 29].

Последним компонентом методической деятельности является ее результат, которым, по мнению Т.П. Колодяжной, должно явиться

становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, где каждый педагог образовательной организации является профессионально компетентной и творчески активной личностью [36, с. 68].

Таким образом, в процессе анализа теоретических источников мы рассмотрели различные подходы определению сущности, целей и задач, форм организации методической работы в образовательной организации и ее результата. В своем исследовании мы будем использовать следующее определение: методическая работа в образовательной организации – это последовательная, системная деятельность по оказанию помощи педагогам в организации педагогической деятельности, в результате которой происходит оптимизация профессиональной деятельности и развитие профессиональной компетентности каждого педагога и педагогического коллектива образовательной организации в целом.

Рассмотрим различные подходы к управлению методической работой в муниципальной образовательной организации.

Понятием «управление» в научной литературе обозначается процесс воздействия на объект управления с целью достижения определенных задач. Управление может быть определено как искусство, совокупность определенных воздействий на объект управления, вид деятельности по осуществлению руководства людьми или определенными процессами, область научного знания, изучающего функции и особенности управления [27].

Управление подразумевает эффективное использование ресурсов, времени, средств, которые будут направлены на достижение оптимального результата. Поэтому главный показатель управления – это направленность на достижение определенной цели, результата того или иного вида деятельности [15, с. 127].

Г.Ф. Ксендзова отмечает, что системообразующий фактор педагогической системы – управление, а искусство управления процес

самообучения – это педагогический менеджмент, т.е. совокупность принципов, методов, организационных форм, технологических приемов управления образовательным процессом, способствующих повышению его эффективности и качества [42].

Таким образом, управление можно рассматривать как целенаправленный, системно организованный процесс воздействий на его структурные компоненты и связи между ними, обеспечивающий их целостность и эффективную реализацию функций, его оптимальное развитие.

В современной науке выделяются несколько подходов к управлению.

Системный подход рассматривает организацию как систему, т.е. совокупность связанных и взаимодействующих между собой частей, образующих целое, обладающее качествами, отличными от качеств составляющих его частей. Организация – открытая система, взаимодействующая с внешней средой, которая развивается и приобретает новые качества. Таким образом, системный подход обращен прежде всего во вне. При этом в центре внимания оказывается процесс принятия решений на всех уровнях организации. Поэтому такой подход обладает свойствами открытости, целенаправленности, целостности, функциональности.

Ситуационный подход к управлению призван увязать конкретные приемы и концепции с определенными ситуациями для того, чтобы наиболее эффективно достичь целей организации, определить, каковы значимые переменные ситуации и как они влияют на эффективность организации; концентрируется на ситуационных различиях между организациями и внутри их самих. Подход предполагает выбор наиболее адекватной модели управления в соответствии с условиями среды.

Синергетический подход в управлении строится на учении о закономерностях самоорганизации и саморегулирования. Самоорганизация

– способность открытых систем к спонтанному переходу от хаотического, неупорядоченного состояния к упорядоченному. Руководитель – человек, создающий условия для возникновения творческой

самоорганизации в деятельности педагогического коллектива. Для совершенствования работы учреждения руководитель должен опираться на принципиальную схему самоорганизуемого управления, и тогда любая педагогическая система способна к самопреобразованию.

Культурологический подход к управлению качеством образования характеризуется представлением о культуре как явлении, связанном с человеческой деятельностью по созданию, сохранению и распространению духовных и материальных ценностей.

Процессный (функциональный) подход, развивая классические идеи теории управления, обогащая их идеями поведенческого, системного и ситуативного подходов, рассматривает управление как целостный процесс реализации основных управленческих функций (целеполагание, планирование, организация, контроль, анализ, регулирование) [13].

Управление методической работой в образовательной организации мы будем рассматривать с точки зрения структурно-функционального подхода. При этом методическая работа включает в себя такие структурные компоненты, как цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, а также результаты. Управление методической работой – это последовательная реализация функций управления (целеполагание, планирование, организация, контроль, координация).

1.2 Модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации

Для разработки модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации необходимо определить сущность понятия «моделирование», «модель», рассмотреть виды моделей.

Моделирование составляет неотъемлемую часть современной фундаментальной и прикладной науки, по важности оно приближается к

традиционным экспериментальным и теоретическим методам. Широкое распространение моделирования в научном познании и отсутствие общей теории этого метода привели к большому разнообразию применений терминов модель и моделирование в современной науке.

Моделирование – целенаправленный информационный процесс, обеспечивающий получение новой информации об объекте, его свойствах и поведении с помощью модели. Модель – упрощенное материальное или информационное представление (образ) реального объекта, частично воспроизводящее объект, его свойства и поведение с определенной степенью адекватности в зависимости от целей моделирования [84].

Существует большое число классификаций моделей применительно к задачам разных наук. Классификация зависит от признака, лежащего в ее основе. Признаком может быть способ представления, отрасль знания, учет в модели временного фактора, принцип построения, приспособляемость модели, назначение и т.д. [22].

По способу представления выделяют предметные (материальные) и знаковые (информационные, структурно-функциональные) модели. Предметными называются модели, воспроизводящие определенные геометрические, физические, динамические либо функциональные характеристики объекта, явления или процесса. Частным случаем предметных моделей являются модели-аналоги. Такие модели отображают процессы и явления посредством аналогичного представления, например, физической модели. В структурно-функциональном моделировании моделями являются схемы (блок-схемы), графики, чертежи, диаграммы, таблицы, рисунки, дополненные специальными правилами их объединения и преобразования [49].

Структурно-функциональная модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации рассматривает методическую работу как совокупность структурных элементов (цель, задачи, содержание,

организационные формы, методы, средства, результат) и строится на основе общих функций управления:

- 1) планирование (выбор целей и план действий по их достижению);
- 2) организация (распределение задач между подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними);
- 3) мотивация (стимулирование исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей);
- 4) контроль (соотнесение реально достигаемых или достигнутых результатов с запланированными);
- 5) координация (обеспечивает соответствие и согласованность между различными частями управляемой системы путем установления рациональных связей) [31].

Рассмотрим содержание каждой функции.

1) *Планирование методической работы.*

Основная цель управления методической работой в образовательной организации – эффективное и планомерное использование сил, средств, времени и людских ресурсов для достижения оптимального результата. Задача методической службы – создать такую образовательную среду, в которой будет полностью реализован творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива [70, с. 26].

Планирование и прогнозирование является основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла. Планирование предполагает определение зоны ближайшего развития (годовой план) и перспективы (программа развития) деятельности учреждения. Планирование будет эффективным, если соблюдаются три условия:

- объективная оценка уровня работы образовательной организации в момент планирования;
- четкое представление о тех результатах, уровне работы, которые к концу планируемого периода должны быть достигнуты;

– выбор оптимальных путей, средств, методов, которые помогут добиться поставленных целей, а значит, получить планируемый результат [80].

Подготовка плана работы образовательной организации начинается с анализа результатов оценки содержания, методов и организации воспитания и обучения. Именно анализ определяет выбор тематики годового плана, его цели и задачи. Намечая мероприятия в годовой план работы, необходимо предусмотреть и правильно рассчитать расстановку кадров с учетом их знаний и практического опыта, определить условия и время для выполнения той или иной работы, разработать последовательность действий, систему работы и предполагаемый результат [14].

Принцип комплексности требует решать любой вопрос в тесном взаимодействии с решением других вопросов, определяющих достижение поставленной цели. Комплексное планирование – это единство всех направлений деятельности, направленной на достижение целей в гармоничном развитии и воспитании детей при взаимодействии со всеми заинтересованными организациями.

При планировании методической работы образовательной организации необходимо было решить следующие задачи:

1. Повышать компетентность педагогов.
2. Равномерно распределять мероприятия в течении года.
3. Привлекать наибольшее число исполнителей к разным формам методической работы с целью профилактики профессиональной усталости и потери интереса к инновациям.
4. Создавать возможность успешности педагогической деятельности начинающих педагогов через знакомство с опытом работы образовательной организации.
5. Создавать мотивацию для проведения взаимоконтроля и самообразования педагогов.

2) Организация методической работы

В процессе организации происходит реализация всех мероприятий, предусмотренных планом. Это проведение различных форм методической работы, реализация поставленных задач, повышение квалификации педагогов.

Задачу обучения и развития педагогов следует признать основополагающей в управлении методической работы. При этом традиционная система информирования и обучения педагогов не всегда дает ощутимые результаты, т.к. она ориентирована на коллектив в целом. Поэтому модель организации и содержания развития педагогов, повышения их квалификации должна строиться дифференцированно, чтобы были задействованы внутренние факторы и механизмы самого педагога, способствующие личностные и профессионально-нравственному развитию.

Наиболее эффективными являются следующие формы повышения профессионального уровня: курсовая подготовка; участие в работе творческих групп, клубов; участие в методических объединениях [46]. Для обеспечения активного участия педагогов в методической работе необходимо проектирование продуктивных ее форм. Это является вторым условием эффективности инновационной методической работы. В педагогических исследованиях предложены различные классификации форм методической работы. На наш взгляд, более современным и адекватным тенденциям развития образовательной системы является классификация, предложенная С.Г. Молчановым. По классификации, предложенной С.Г. Молчановым, формы методической работы делятся на:

- 1) Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги).
- 2) Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).
- 3) Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры).
- 4) Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок).

5) Продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие в работе временных научно-исследовательских коллективов, временных творческих групп, научные отпуска) [55, с. 97].

Важным условием повышения эффективности организации методической работы является нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами инновационных программ и технологий, на освоение новых способов профессионально педагогической деятельности.

Разработкой инноваций, их содержания в современном образовательном учреждении должны заниматься специально созданные инновационные подразделения педагогов: творческие группы, методические объединения, школы профессионального мастерства. Деятельность таких инновационных структур основывается на нормативно-правовой базе. Нормативная основа включает в себя: приказ на создание того или иного структурного подразделения, положение об инновационном структурном подразделении, план работы на текущий период, экспертные заключения на созданную педагогами методическую продукцию (рецензии внешние и внутренние на методические пособия, авторские программы).

Таким образом, проблема организации действенной и эффективной методической работы в образовательной организации является весьма актуальной. Для обеспечения эффективности методической работы необходима реализация ряда условий: проектирование продуктивных форм методической работы, активизирующих педагогов на повышение профессиональной компетентности; нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами инновационных программ и технологий, на освоение новых способов профессионально-педагогической деятельности [74; 87].

3) *Мотивация педагогов по участию в методической работе.* Проблема выбора путей мотивации коллектива актуальна для любого руководителя. Мотивация призвана повышать качество работы, результативность, уровень

предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в образовательной организации, а также помогать в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для инноваций, повышать самоуважение и, в конечном счете, предотвращать отток специалистов. Для изучения мотивации педагогов можно применять методы опроса и анкетирования, диагностического интервью и собеседования, кейс – анализа, фокус-группы.

Рассмотрим способы мотивации педагогов. Первый вид мотивации – материальный. Материальная поддержка обычно используется для поощрения сотрудников-профессионалов и гораздо реже для привлечения молодых специалистов. К формам материальной поддержки относят: премию по итогам работы или определенного периода; ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник); экскурсии и другие виды досуга (абонемент в театр, кино и проч.); корпоративные празднества и вечеринки.

Можно назвать долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно. К ним можно отнести: регулярную оплату учебно-методической литературы за счет средств организации; аттестацию на более высокую категорию; содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта; предоставление возможности вести платные дополнительные образовательные услуги; разрешение на работу по совмещению; назначение на руководящую должность (председателем методического объединения и др.); оказание материальной помощи на лечение или для обучения в вузе.

Руководству необходимо задумываться и о других, нематериальных, стимулах (интеллектуально-творческих, ресурсных, статусных).

Интеллектуально-творческие способы – это способы мотивации творческих кадров, способствующие их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному. Данные подходы востребованы в работе с активными профессионалами, креативными личностями. Даже разовое использование такой мотивации может быть

полезно. Оно необходимо одаренному педагогу для дальнейшего саморазвития. Среди таких приемов выделяют: проведение открытых занятий, семинаров; содействие в выдвижении на престижный конкурс; возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях); помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати; содействие в разработке и утверждении авторской программы и т.д.

Следующий вид мотивации – это ресурсные способы. Сюда относят способы мотивации, позволяющие экономить время специалиста или распределять его более эффективно. Это дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску); удобный график отпуска, а также его непрерывность; наиболее компактный (без окон) график работы; методические часы и дни; возможность выбора учебной нагрузки. К ресурсным способам стимулирования относят такие инструменты руководителя, как предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования или новой мебели, создание комфортной рабочей обстановки (шторы, жалюзи, кашпо, стенды, картины и т.п.).

Статусные способы призваны повышать роль педагога в коллективе. Они особенно ценны для хранителей традиций образовательной организации. В их число входят: оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся); публичная похвала на совещании или педсовете; вынесение благодарности в приказе; представление к грамоте или званию; помещение фотографии на стенд типа «Лидеры в образовании»; признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т.п.); выражение признательности со стороны детей и их родителей [20].

Таким образом, использование различных способов стимулирования позволит руководителю повысить мотивацию педагогического коллектива в участии в методической работе образовательной организации.

4) *Контроль методической работы.* Контрольная функция является неотъемлемой частью управленческой деятельности. Информация, полученная в ходе контроля с последующим его анализом, является основой для принятия управленческих решений. Из анализа научной и методической литературы, мы видим, что многие авторы, такие как М.М. Поташник, И.П. Третьяков, Т.И. Шамова, В.Я. Якунина выделяют контроль как важнейшую функцию управления, способствующую установлению функционирования и развития системы образовательного процесса нормативно заданным требованиям и переводу системы в более качественное состояние.

По времени В.П. Симонов предлагает разделить контроль на предварительный, текущий, отсроченный и последующий (вторичный). По содержанию разные авторы выделяют фронтальный, тематический, оперативный, сравнительный, самоконтроль [39].

В современной практике существуют разнообразные виды текущего контроля. Самые распространенные из них: тематический, оперативный, фронтальный, сравнительный контроль.

Тематический контроль проводится с целью выявления уровня и системы работы образовательной организации по задачам, намеченным в годовом плане. Это может быть эффективность использования педагогами рекомендаций методических объединений, консультаций, семинаров, исполнение сметы расходов и т.д. По результатам тематического контроля составляется справка, эти результаты обсуждаются на педсовете.

Оперативный контроль направлен на выявление состояния работы коллектива и отдельных сотрудников на определенном этапе, в какой-то момент, а также на решение срочных вопросов. С его помощью можно устранить незначительные сбои в работе, оказать конкретную действенную помощь, сделав определенный анализ ситуации.

Фронтальный контроль предусматривает всестороннюю глубокую проверку деятельности, как отдельного педагога, так и образовательной организации в целом.

Одним из методов контроля процесса деятельности является педагогический мониторинг – процесс непрерывного научно – прогностического слежения за состоянием, развитием педпроцесса в целях оптимального выбора образовательных целей, задач и средств их решения. Это формирующий контроль, поскольку в его процессе происходит коррекция и координация деятельности [69, с. 65].

В управлении образовательной организации необходимо использовать все виды, формы и методы контроля. Правильно организованный контроль является одним из основных условий научного и рационального управления методической работой в образовательной организации. Он повышает ответственность каждого сотрудника, дает возможность своевременно скорректировать работу и увидеть положительный опыт [77, с. 121].

5) *Координация специалистов образовательной организации.* Задача руководителя заключается в обеспечении взаимодействия субъектов педагогического процесса и в создании комфортных эмоционально – психологических условий для работы, а также в оказании поддержки каждому члену коллектива в самореализации и саморазвитии.

Координация взаимодействия педагогов образовательной организации осуществляется по следующим направлениям:

1) анализ профессиональной подготовки специалистов и педагогов образовательной организации на основе изучения результатов деятельности и вовлечение их в разные формы профессионального совершенствования;

2) создание собственных программ профессионального совершенствования и перспективных планов работы, которые учитывают задачи самообразования педагогов, пути их реализации с учетом модернизации и повышения качества воспитательно-образовательного процесса;

3) интеграция и координация действий педагогов на межпредметной и междеятельностной основе при освоении реализации программного материала

на всех этапах деятельности в инновационном режиме работы образовательной организации;

4) обеспечение органичной связи содержания и методов обучения и практической деятельности педагогов в условиях социального партнерства [37, с. 96].

Структурно-функциональная модель управления методической работы в муниципальной образовательной организации включает четыре блока:

- а) целевой;
- б) проектировочный;
- в) деятельностный;
- г) оценочный.

Первый блок реализует функцию целеполагания и определяет цель и задачи на основе анализа состояния методической работы в ОО.

Второй блок реализует функцию планирования и раскрывает последовательность управленческих решений по управлению и совершенствованию методической работы в ОО.

Третий блок реализует функции организации, мотивации и контроля и включает организационно-педагогические условия управления методической работой в ОО.

Четвертый блок реализует функцию контроля и оценки результативности деятельности методической работы (рисунок 1).

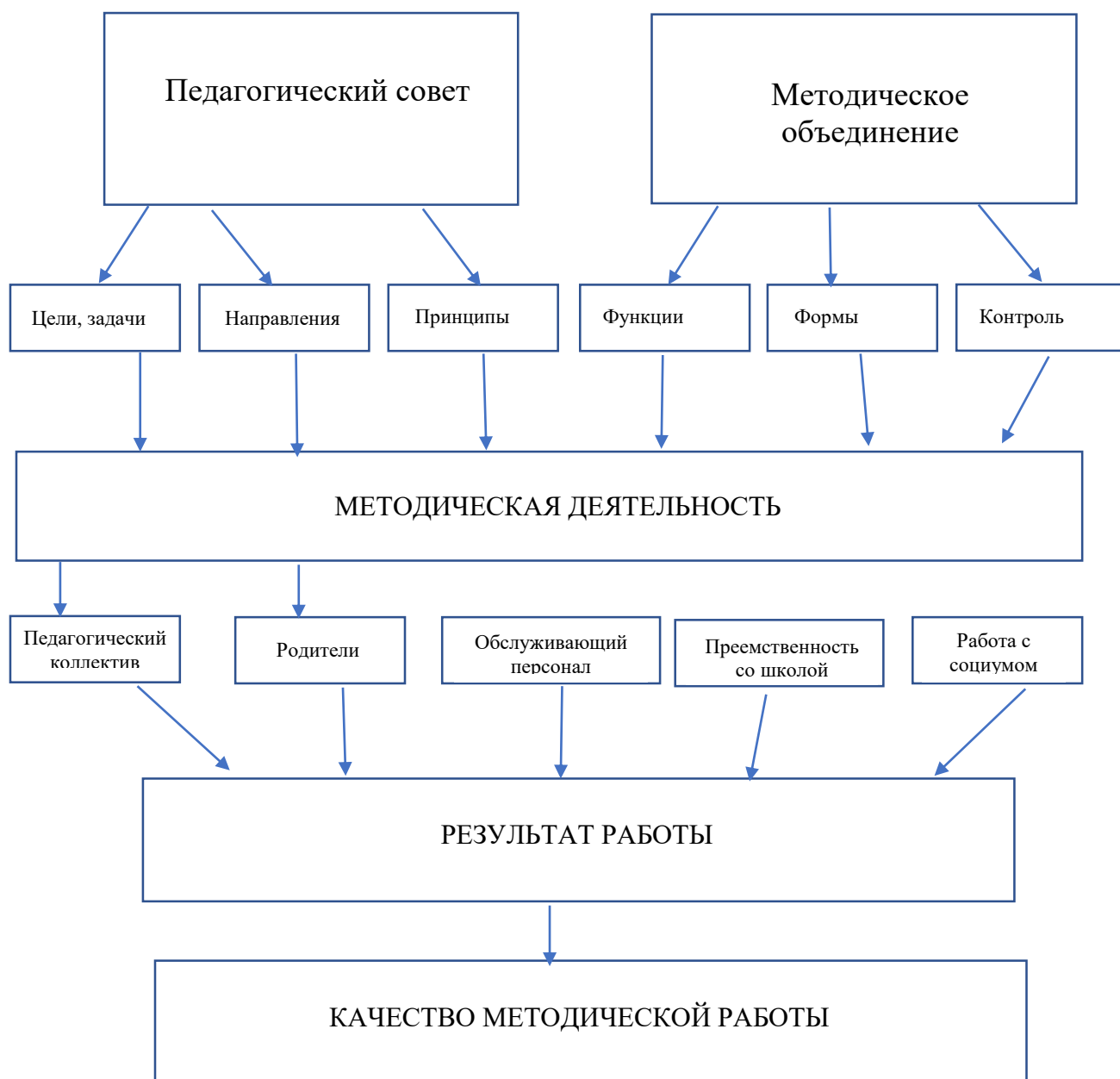


Рисунок 1 – Модель методической работы

Таким образом, рассмотренная модель разработана на основе структурно-функционального подхода к процессу управления методической работой в образовательной организации. Были выделены такие составные элементы модели управления методической работы, как целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок.

1.3 Организационно-педагогические условия управления методической работой в образовательной организации

В научной литературе условие представлено как совокупность причин, обстоятельств, каких-либо объектов и т.д.; обозначенная совокупность влияет на развитие, воспитание и обучение человека; влияние условий может ускорять или замедлять процессы развития, воспитания и обучения, а также воздействовать на их динамику и конечные результаты.

Обобщение результатов многочисленных научно-педагогических исследований показывает, что в теории и практике педагогики можно встретить такие разновидности педагогических условий как организационно-педагогические (В.А. Беликов, Е.И. Козырева, С.Н. Павлов, А.В. Сверчков), психолого-педагогические (Н.В. Журавская, А.В. Круглий, А.В. Лысенко, А.О. Малыхин), дидактические условия (М.В. Рутковская).

Организационно – педагогические условия представляют собой совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), лежащих в основе управления функционированием и развитием процессуального аспекта педагогической системы (целостного педагогического процесса) [34, с. 54].

Управление методической работой в муниципальной образовательной организации будет более эффективным, если разработать модель методической работой и реализовать ее в следующих организационно-педагогические условия:

- стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов школы;
- ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе;
- привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

1) Стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Главной структурой, организующей методическую работу воспитателей, является педагогический совет. Это коллегиальный орган дошкольного учреждения, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры воспитателей и развитию их творческого потенциала.

Планирование работы методического объединения строится на основании задач, вытекающих из оценки результативности деятельности школы, из анализа результативности работы за предыдущий год.

К наиболее распространённой форме организации работы МО относятся:

- теоретический семинар;
- семинар-практикум;
- конференция;
- творческая дискуссия;
- час коллективного творчества;
- методический фестиваль (по итогам методической работы за год);
- деловая игра;
- ярмарка методических идей;
- встреча за круглым столом и т.д.

Каждое заседание методического объединения предполагает различные варианты обратной связи с педагогами по изученной теме [43].

Одной из наиболее эффективных форм методической работы является аттестация. В связи с ней большую роль в оценке профессиональной деятельности играет межаттестационный период, за который педагог обобщает свой передовой опыт, совершенствует и повышает свой профессионализм. Роль методического объединения – оказать действенную помощь воспитателю в обобщении и внедрении передового педагогического опыта. На заседаниях методических объединений заслушиваются творческие отчёты аттестуемых педагогов [59].

Одним из действенных форм методической работы является наставничество – это передача опыта более опытными коллегами менее опытным молодым педагогам. Это совместная работа поможет молодым педагогам повысить свой профессиональный результат. Эта форма методической работы включает в себя проведение открытых занятий и мероприятий с последующим подобранным анализом, работа над структурой занятия (целиком или фрагментарно) подбор литературы по определённой теме, курсу, проблеме, составление опорных схем, памяток, дидактического материала, помощь в работе над составлением «портфолио» педагога [25, с. 58].

Важным средством повышения профессионального мастерства воспитателя является организация работы методического объединения по взаимопосещению занятий коллег с последующим анализом, изучение опыта работы лучших воспитателей своего учреждения и через Интернет [30].

Для подведения итогов деятельности МО в рамках методической темы каждое МО проводит, согласно графику, методические недели. Определив сроки недели, руководитель МО совместно с коллегами, членами МО, составляет план проведения методической недели. Собрав необходимую информацию, руководитель составляет план проведения недели. При составлении плана необходимо выделить (для педагогов) следующие моменты:

- демонстрация достижений МО воспитателей с использованием инновационных технологий;
- сравнительный анализ достигнутого с прошлыми успехами и достижениями учителей и учащихся [39].

В повышении профессионализма педагогов является также работа членов методического объединения по подготовке и проведению педагогических советов, конференций. Эти и другие формы проведения мероприятий с педагогами позволяют в полной мере раскрыть потенциал

педагога, способствуют развитию его профессиональной культуры, профессиональному развитию [51].

2) Ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе.

Под мотивом в психологии традиционно понимают внутренние побуждения к деятельности, к активности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). Термин «мотивация» представляет собой более широкое, чем «мотив», понятие и трактуется в современной психологии по-разному как система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления), как характеристика процесса, обеспечивающего поведенческую активность на определенном уровне (Р.С. Немов). В данном исследовании используется понимание мотивации как совокупности мотивов, причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

В рассматриваемых нами исследованиях мотивационная готовность соотносится с понятием внутренней мотивации. А.Б. Корзин дает близкое определение мотивационной готовности как адекватной совокупности мотивов, определяющих общее позитивное отношение к деятельности, успешность ее освоения и осуществления.

Внутренняя мотивация противопоставляется внешней и представляет собой совокупность побудительных причин деятельности, непосредственно заложенных в самом содержании деятельности и условиях ее выполнения (например интерес к самому процессу деятельности). Под внешней мотивацией понимают совокупность побудительных причин деятельности, не связанных непосредственно с ее содержанием, лежащих вне нее.

Многие исследователи говорят о значимости выраженности внутренней мотивации педагогов в ходе реализации профессиональной деятельности и о необходимости ее актуализации. По данным ряда исследований, у педагогов-новаторов, педагогов-экспериментаторов преобладают профессиональные

мотивы и мотивы самореализации (Л.Н. Захарова, В.Г. Казанская, Л.С. Подымова, Е.Н. Салтыкова, В.А. Слостенин и др.). Среди факторов актуализации внутренней мотивац и, как правило, оказываются такие, как осознание своих возможностей и потребностей, а также их соотношения с целевыми установками избираемых инновационных проектов, понимание своих интересов в процессе реализации инноваций, проявление самостоятельности при решении задач, постоянный анализ своей работы и т.д.

Под мотивационной готовностью педагогов к участию в методической работе мы понимаем определенную совокупность внутренних мотивов, адекватных инновационной деятельности и определяющих успешность ее освоения и осуществления. Анализ данного понятия на основе научных публикаций и работ исследователей (М.И. Дьяченко, Ю.М. Забродин, Л.Н. Захарова, Л.А. Кандыбович, А.Б. Корзин, С.Л. Подымова, И.Е. Пискарева, Э. Роджерс, В.А. Слостенин, Б.А. Сосновский) позволил конкретизировать его содержание и выделить следующие показатели мотивационной готовности педагогов:

- проявление интереса к новшеству – позитивное отношение к новшеству, желание им заниматься, переживание позитивных эмоциональных состояний по поводу инноваций, стремление оценивать свой профессиональный и личностный опыт с позиций инноваций, позитивное отношение к перспективам инновационной деятельности; – сформированность мотива самосовершенствования осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, появление большей уверенности в себе;

- сформированность мотива преодоления затруднений – осознание педагогом недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить, осознание своих проблемных точек, самостоятельное решение проблем и ответственность [78].

3) Привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Л.М. Денякина считает, что на современном этапе требуются новые, инновационные, интерактивные, активные формы методической работы, которые учитывают тенденции развития образования и способствуют формированию компетентного специалиста [19]. В словаре С.И. Ожегова «активный» понимается как 1) деятельный, энергичный, 2) действующий, развивающий. По мнению Б.Г. Ананьева, активность личности понимается как результат взаимодействия внешних и внутренних процессов, влияющих и изменяющих деятельность человека.

Активные формы методической работы – это формы, при которых процесс взаимодействия организуется таким образом, что все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. В процессе такого взаимодействия осуществляется поиск и обсуждение проблем воспитания и обучения детей, совместное принятие решение. Это такие формы, как клуб, дискуссия, интерактивные игры, проектная деятельность, интерактивное взаимодействие посредством ИКТ [21, с. 15].

Клуб – это такая форма совместной деятельности педагогов, при которой отношения строятся на принципах активности, добровольности и личной заинтересованности. В отличие от традиционных форм методической работы в педагогических клубах взаимодействие не предполагает назидательно-поучительную форму общения. Тематика встреч и обсуждаемые вопросы определяются самими педагогами.

Дискуссия является одной из форм общения педагогов, в основе которой – свободное выражение своего мнения, поиск общего решения, учет мнения каждого, поиск компромисса. Дискуссия может проводиться в форме круглого стола (обмен мнениями по определенным вопросам воспитания детей), симпозиума (обсуждение по определенной теме, выступления участников, обмен мнениями), дебатов (обсуждение противоположных точек зрения, спорных моментов).

Интерактивная игра предполагает игровое взаимодействие участников по определенной теме. Игры могут быть ролевыми, деловыми, на которых

педагоги могут на время «стать детьми» или родителями, чтобы увидеть изнутри все трудности и особенности других субъектов образования. В процессе игр педагоги осваивают определенные знания и умения по проблеме обучения и воспитания.

Одной из популярных в последнее время формой методической работы является проектная деятельность. В основе проектов – стимулирование интереса педагогов к определенным проблемам, овладение определенными знаниями, практическое применение полученных знаний. В основе метода проектов лежит развитие интересов педагогов, умений самостоятельно конструировать свои знания и ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления [67; 75; 76].

Успешность профессиональной деятельности педагогов сегодня во многом зависит от того, насколько он использует в своей работе новые информационные технологии, имеющие огромный потенциал. Современные средства коммуникаций предлагают новые формы методической работы – телеконференции, чаты, форумы, виртуальный методический кабинет и т.д. [82].

Таким образом, к инновационным формам методической работы мы отнесли активные формы взаимодействия – дискуссии, проектную деятельность, виртуальный методический кабинет, вебинары и др.

Внедрение инновационных форм методической работы требует и соответствующего обеспечения информационными ресурсами. Поскольку процесс внедрения инноваций затрагивает значительное количество педагогов, необходимо провести педагогический совет, на котором идея внедрения модели методической работы на основе инновационных технологий была поддержана педагогическим коллективом. Таким образом, педагоги должны быть информированы о задачах предстоящей работы и новых функциональных обязанностях, которые на них возлагались, в связи с этим. Впоследствии педагогический коллектив должен быть ознакомлен с нормативно-правовыми документами по данной теме [21, с. 97].

Информационное ресурсное обеспечение включает информирование всех участников образовательного процесса (администрации, педагогов) о целях, задачах, содержании методической работы на основе инновационных технологий.

Нормативно-правовые ресурсы включают разработку положений, приказов и других нормативных актов. В связи с внедрением новой модели обучения должно быть разработано Положение о методической службе образовательной организации.

Что касается кадрового обеспечения, то образовательное учреждение должны быть полностью укомплектовано педагогами. Кадровое обеспечение является очень важным ресурсом, так как именно педагоги осуществляют обучение и воспитание детей. Приказом руководителя назначается ответственный по внедрению инновационных технологий в работу с педагогами. Кроме того, коллектив должен быть достаточно стабильным, творческим, педагоги должны быть достаточно восприимчивыми к инновациям. Одной из задач педагогов является разработка учебных программ и программ дополнительных курсов, организация исследовательской деятельности.

Руководством образовательной организации должна быть разработана система мотивации, морального, социального, и материального стимулирования продуктивной инновационной деятельности педагогов. При этом материальное стимулирование может осуществляться за счет повышения оплаты педагогам, активно разрабатывающим программы дополнительных курсов, дополнительной оплаты труда педагогов, принимающих непосредственное участие в организации перехода на новую модель методической работы.

Социальное стимулирование может осуществляться посредством предоставления возможности роста наиболее перспективным кадрам, проявившим себя в профессиональной сфере. Это возможность реализации себя в профессиональном плане посредством введения должностей:

заместителя заведующего по внедрению инновационных технологий методической работы. Моральное стимулирование может осуществляться в постоянном отслеживании и учете степени участия педагогов в инновационной деятельности.

Для внедрения инновационных технологий необходимы материально-технические ресурсы. Это различные помещения образовательной организации, библиотека, методический кабинет, кабинеты психологической службы и психологической разгрузки, кабинет социального педагога, мастерские и т.д. Важным является оснащение образовательной организации мультимедийным оборудованием и компьютерной техникой. \

Финансовые ресурсы включают поиск дополнительных источников на реализацию новой модели методической работы. Это может быть субсидирование экспериментальной деятельности при помощи Министерства образования и науки области, грантовой поддержки.

Таким образом, под ресурсами мы понимаем источники, позволяющие осуществить переход на новую модель методической работы, основанной на инновационных технологиях работы с педагогами. К ним относятся организационные, информационные, нормативно правовые, кадровые, программно-методические, материально-технические, финансовые ресурсы.

Выводы по главе 1

Методическая работа в образовательной организации – это последовательная, системная деятельность по оказанию помощи педагогам в организации педагогической деятельности, в результате которой происходит оптимизация профессиональной деятельности и развитие профессиональной компетентности каждого педагога и педагогического коллектива образовательной организации в целом.

Управление методической работой в образовательной организации мы будем рассматривать с точки зрения структурно-функционального подхода. При этом методическая работа включает в себя такие структурные

компоненты, как цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, а также результаты. Управление методической работой – это последовательная реализация функций управления (целеполагание, планирование, организация, контроль, координация).

Модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации строится на основе общих функций управления: планирование (выбор целей и план действий по их достижению); организация (распределение задач между подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними); мотивация (стимулирование исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей); контроль (соотнесение реально достигаемых или достигнутых результатов с запланированными); координация (обеспечивает соответствие и согласованность между различными частями управляемой системы путем установления рациональных связей).

Структурно-функциональная модель управления методической работы в муниципальной образовательной организации включает такие составные элементы модели управления методической работы, как целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок. Управление методической работой в муниципальной образовательной организации будет более эффективным, если разработать модель и реализовать ее в следующих организационно-педагогических условиях: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов школы; ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

ГЛАВА 2. ОПЫТНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Цель, задачи, этапы опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации

Опытная работа по изучению методической работы осуществлялась в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска.

Цель опытной работы – экспериментально проверить модель управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации.

Задачи опытной работы:

1. Дать характеристику структуры методической службы в муниципальной дошкольной образовательной организации.

2. Проанализировать результаты констатирующего этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации.

3. Апробировать модель и организационно-педагогические условия эффективного управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации.

4. Проанализировать результаты контрольного этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной дошкольной образовательной организации.

Опытная работа по изучению методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска осуществлялась в три этапа:

1. Констатирующий этап.

2. Формирующий этап.

3. Контрольный этап.

На констатирующем этапе было проведено исследование по двум направлениям:

а) изучение структуры методической службы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска

б) изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска

Изучение структуры методической службы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска включало в себя анализ локальных нормативно-правовых актов учреждения, опрос заведующего и заместителей заведующего, педагогов с целью изучения структуры, методической службы, форм организации методической работы в дошкольном учреждении, содержания методического кабинета.

Изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска было направлено на диагностику состояния методической работы в дошкольном учреждении через критерии, которые определены в модели управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации:

- а) уровень компетентности педагогов;
- б) уровень мотивации к повышению квалификации;
- в) уровень удовлетворенности методической работой.

На *формирующем этапе* была реализована модель управления методической работой в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска, включающая целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок, а также организационно-педагогические условия: стимулирование деятельности руководителя методического объединения и педагогов дошкольного учреждения; ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

На *контрольном этапе* была проведена повторная диагностика состояния методической работы в дошкольном учреждении через следующие критерии: уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к

повышению квалификации, уровень удовлетворенности методической работой. Рассмотрим методики и методы диагностики состояния методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска

1. Уровень компетентности педагогов.

Для изучения уровня компетентности педагогов было проведено анкетирование и тестирование.

При выделении критериев компетентности педагогов мы учитывали следующие требования: критерии должны раскрываться через ряд показателей, по мере проявления которых можно судить о большей или меньшей степени выраженности данного критерия; критерии должны отражать динамику измеряемого качества во времени и пространстве.

На основе исследования Л.В. Поповой, мы рассматриваем компетентность педагогов как единство ее компонентов: когнитивного, деятельностного и личностного [66]. Показатели данных критериев представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии компетентности педагогов

Структурные компоненты компетентности педагогов		
Когнитивный	Практический	Личностный
Методологическая культура, инновационный стиль мышления, владение системой знаний различных методов и приемов познания и творческого преобразования действительности в соответствии с ее законами, овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии	Творческая способность генерировать и продуцировать новые представления и идеи, проектирование и моделирование новаций в практических формах деятельности, владение технологиями, способами и приемами профессиональной деятельности, необходимыми умениями и навыками для реализации педагогической деятельности и степень владения умениями и навыками, необходимыми для реализации	Способность к саморазвитию, способность к самоанализу педагогической деятельности, отношение педагога к профессиональной деятельности, внутренний настрой на ее реализацию; способность анализировать и оценивать свои умения и навыки в процессе реализации педагогической деятельности

На основе данных критериев и показателей выделены три уровня сформированности компетентности педагогов: низкий, средний и высокий.

Низкий уровень компетентности педагогов: педагоги имеют общее представление о знаниях, умениях и навыках и обобщенных способах выполнения педагогической деятельности; отсутствует инициатива, педагоги пассивны и насторожены в восприятии нового в педагогической деятельности, уровень творческого потенциала низкий; не проявляется стремление к саморазвитию и самосовершенствованию; не всегда адекватная оценка собственной деятельности.

Средний уровень компетентности педагогов характеризуется пониманием значимости педагогической деятельности, поверхностным владением теоретическими основами исследовательской деятельности, несформированностью навыков выполнения проективной деятельности, проявлением знаний и умений только в стандартных условиях; неустойчивым интересом к инновационной деятельности; стремлением к саморазвитию, но не всегда адекватным оцениванием собственной деятельности.

О высоком уровне компетентности педагогов свидетельствуют: наличие методологических знаний у педагогов; высокая методологическая культура, обеспечивающая овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии; инновационный стиль мышления, характеризующийся высокой смысловой насыщенностью, открытостью в восприятии нового и в то же время рациональностью, реалистичностью, прагматичностью; развитые творческие способности, способности к проектированию и моделированию, активность и инициативность педагогов в реализации творческих способностей, практический выход проектной деятельности педагогов; ярко выраженное стремление к саморазвитию, владение навыками самоанализа, развитые рефлексивные способности.

С целью проведения диагностики компетентности педагогов был подобран оценочно-критериальный инструментарий диагностики таким

образом, что позволил оценить уровень готовности не только по каждому критерию, но и по каждому показателю. Оценочно-критериальный инструментарий диагностики представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Оценочно-критериальный инструментарий диагностики компетентности педагогов

Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий
Когнитивный	Методологическая культура	Самооценка методологической культуры учителя (Л.Г. Полякова)
	Инновационный стиль мышления	Опросник «Стиль мышления» (Р. Брэмсон, А Харрисон, адаптирован А.А Алексеевым)
Практический	Творческая способность генерировать и продуцировать новые представления и идеи	Тест «Ваш творческий потенциал» (Е.Ю. Бруннер)
	Проектирование и моделирование новаций в практических формах деятельности.	Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности (В.А.Сластенин, Л.С.Подымова)
Личностный	Способность к саморазвитию	Анкета для выявления способности педагога к саморазвитию (И.В. Никишина)
	Способность к самоанализу педагогической	Методика оценки учителем рефлексивных способностей (О.Б. Даутова, С.В. Христофоров)

Методики представлены в Приложении.

2. Уровень мотивации к повышению квалификации.

Для изучения уровня мотивации педагогов мы использовали методику К. Замфира в модификации А. Реана и методику «Оценка мотивационной среды в учреждении», Т.Л. Бадаева.

1) Методика К. Замфира в модификации А. Реана. Опросник «Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфира в модификации А. Реана) направлен на выявление значимых для педагогов мотивы профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации:

– внутренняя мотивация (ВМ) – для личности имеет значение деятельность сама по себе;

– внешняя мотивация – в основе профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.). Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ).

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам авторы методики относят два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

2) Анкета «Оценка мотивационной среды в учреждении», разработана на основе методик «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадаева и «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

Педагогам предлагается ответить на 36 вопросов. По каждой позиции оценки мотивационной среды педагог дает оценку от 1 до 9, где 1 – очень низкий уровень, 9 – очень высокий уровень. При анализе ответов педагогов вычисляется средний балл.

3. Уровень удовлетворенности методической работой.

Для того, чтобы определить уровень удовлетворенности педагогов методической работой было проведено анкетирование. Педагогам было предложено ответить на вопросы анкеты, чтобы оценить степень удовлетворенности по 3-бальной шкале: да, нет, затрудняюсь ответить. Показатели удовлетворенности методической работой:

1. Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой учреждения.
2. Заинтересованность и активность педагогов.
3. Потребность в активных формах методической работы.
4. Удовлетворенность различными формами методической работой.

Анкета для педагогов представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка удовлетворенности педагогов методической работой

Показатели удовлетворенности	Ответ		
	да	нет	затрудняюсь ответить
1. Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой школы			
1. Вы посещаете все методические мероприятия?			
2. Вы активно участвуете в обсуждениях проблем учреждения?			
3. Вы являетесь членом методического объединения, творческой группы?			
4. Вы всегда интересуетесь содержанием методического кабинета?			
2. Заинтересованность и активность педагогов			
1. Вы применяете рекомендуемые методики обучения и воспитания?			
2. Представленный в методическом кабинете материал интересен и актуален для вас?			
3. Интересны ли для вас проводимые в школе формы методической работы?			
4. Есть ли у вас план по самообразованию?			
5. Есть ли у вас портфолио?			
6. Участвуете ли вы в распространении своего педагогического опыта (участие в конкурсах, публикации в научных журналах и т.д.)?			
3. Потребность в активных формах методической работы			
1. Хотите ли вы, чтобы методическая работа осуществлялась посредством активных форм?			
2. Знакомы ли вы с информационными технологиями?			
3. Используете ли вы такую форму самообразования, как портфолио?			
4. Используете ли вы такую форму самообразования, как проектная деятельность?			
5. Считаете ли вы эффективной такую форму методической работы, как деловая игра?			
6. Общаетесь ли вы с учениками, родителями, другими педагогами посредством блогов, чатов, конференций?			
7. Удовлетворены ли вы информацией, размещенной на сайте школы?			
4. Удовлетворенность различными формами методической работой			
1. Удовлетворены ли вы эффективностью следующих форм методической работы: 1.1 педагогический совет			
1.2 конкурсы, выставки			
1.3 портфолио			
1.4 проектная деятельность			
1.5 семинары, семинары-практикумы			
1.6 общение в чатах «Сферум», «Там-Там», посредством электронной почты			
1.7 консультации			

Таким образом, целью опытной работы является экспериментальная проверка модели управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации.

Задачи опытной работы включают изучение структуры методической службы в муниципальной образовательной организации, апробацию модели и организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации, анализ результатов контрольного этапа опытной работы.

Опытная работа по изучению методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этап.

Изучение структуры методической службы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска включало в себя анализ локальных нормативно-правовых актов дошкольного учреждения, опрос заведующего и заместителей заведующего, педагогов с целью изучения структуры, методической службы, форм организации методической работы в учреждении, содержания методического кабинета. Изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска было направлено на диагностику состояния методической работы в учреждении через критерии, которые определены в модели управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации: уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к повышению квалификации и уровень удовлетворенности методической работой.

2.2 Структура методической службы в муниципальной дошкольной образовательной организации

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 121 комбинированного вида» города Магнитогорска состоит из двух зданий, расположенных в Ленинском районе города Магнитогорска по улице Суворова, дом 90, в типовом шести групповом здании 1964 года постройки и

по улице Помяловского, дом 9, корпус № а, в типовом четырех групповом здании 1961 года постройки.

Учредителем Учреждения является муниципальное образование – город Магнитогорск. Функции и полномочия учредителя от имени муниципального образования выполняет администрация города Магнитогорска.

Организация деятельности Учреждения осуществляется в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;

- лицензией на право осуществления образовательной деятельности от 11.03.2020 №14611 выданной Министерством образования и науки Челябинской области (уровень образования – дошкольное образование, подвид дополнительного образования – дополнительное образование детей и взрослых), предоставлена бессрочно;

- Уставом Учреждения.

В детском саду функционирует 10 групп:

- 3 группы раннего возраста (ЧБД),
- 2 младшей группы (ЧБД),
- 1 средняя группа (ЧБД)
- 1 средняя группа (ОВЗ),
- 1 старшая группа (ЧБД),
- 1 старше-подготовительная (ЧБД),
- 1 подготовительная группа (ОВЗ).

Режим функционирования: 9 групп вечернего пребывания – 12ч.; 1 группа круглосуточного пребывания – 24 часа в день, 5 раз в неделю, в соответствии с потребностями родителей.

Проектная мощность - 202 ребенка. Списочный состав - 194 ребенка. Группы укомплектованы по возрастному принципу.

Учреждение осуществляет деятельность, определенную Уставом ДООУ, в целях реализации дошкольного образования и осуществления функций по воспитанию, обучению, развитию, уходу, присмотру и оздоровлению детей дошкольного возраста.

Основными задачами Учреждения являются:

- 1) охрана жизни и укрепление здоровья детей;
- 2) обеспечение познавательно - речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей;
- 3) воспитание у детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;
- 4) осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей;
- 5) взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей;
- 6) оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

Образовательный процесс трехсторонний: участниками образовательного процесса являются воспитанники, педагогические работники учреждения, родители (законные представители) воспитанников. Взаимоотношения между участниками образовательного процесса регулируются действующим законодательством, Уставом, Договором об образовании по образовательным программам дошкольного образования, Правилами приема на обучение по образовательным программам дошкольного образования, Положением по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

Анализ контингента воспитанников

В учреждении обучаются 194 ребенка в возрасте от 1 до 8 лет. Из них:

– по основной общеобразовательной программе в группах обучается 184 ребенка;

– по адаптированной программа– 10 детей в возрасте старше 3-х лет с ТНР.

Таким образом, в учреждении находятся дети, обучающиеся по разным образовательным программам.

Педагогический персонал представлен воспитателями, музыкальными руководителями, учителем – логопедом.

Все педагоги имеют специальное педагогическое образование. Высшее педагогическое образование имеют 42% педагогов.

Высшую квалификационную категорию имеют 32 % педагогов; первую категорию — также 53% (выше общегородских показателей на 4,1 %). Не подлежат аттестации — 4 %.

Педагогов в возрасте до 30 лет -32%; в возрасте до 45 лет – 37%.

Таким образом, основной костяк педагогического коллектива представлен педагогами с оптимальным опытом работы и достаточной квалификацией, это позволяет им обеспечивать достаточный уровень качества образовательного процесса и участвовать в мероприятиях образовательной среды города, региона и страны:

- член экспертных групп муниципальных мероприятий — 2 педагога;
- участники КПО воспитателей — 4 педагога;
- участников муниципальных, всероссийских и международных конкурсов — 19 педагогов;

Педагоги детского сада активно используют возможности профессиональных конкурсов для профессионального роста. Они участвуют в городских и региональных конкурсах, онлайн мероприятиях различного уровня, в том числе международных и всероссийских, имеют публикации в различных педагогических сборниках и изданиях. Накоплен ценный опыт по развитию творческого и профессионального потенциала педагогов и распространению педагогических новаций. В то же время недостаточно

используются возможности официального сайта для популяризации педагогических знаний, публикации передового опыта и повышения престижа учреждения.

Повышение квалификации через курсовую подготовку по должности происходит 1 раз в 3 года, что соответствует требованиям законодательства. Все педагоги (100%) за последние 3 года прошли КПК по занимаемым должностям и ИКТ.

Доля педагогов, прошедших КПК по вопросам образования детей с ОВЗ, составляет 100 % к числу педагогов, работающих с детьми с ОВЗ.

Таким образом, анализируя данные педагогического коллектива, можно сделать следующие выводы: ДОУ обладает высокопрофессиональными педагогическими кадрами; коллектив опытный, заслуживший признание среди коллег города и родителей.

В дошкольном учреждении создана система повышения квалификации педагогов, цель которой – повышение профессионально-педагогической компетентности. Практикуемые формы повышения квалификации воспитателей внутри дошкольного учреждения разнообразны:

а) годовые курсы для воспитателей (семинары, открытые занятия с обсуждением – методические месячники, взаимопосещения);

б) тематическая учеба:

в) краткосрочные компьютерные курсы для педагогов всех возрастных групп, проводимые «Центром повышения квалификации и информационно – методической работы» города Магнитогорска с учетом: – уровня владения компьютером педагогов (создание разноуровневых групп); – создания возможностей для использования полученных данных на курсах навыков в процессе освоения образовательной программы воспитанниками. Учеба организуется администрацией дошкольного учреждения, методической службой: – методические месячники открытых занятий (2 раза в год: ноябрь, апрель);

– работа в проблемных группах:

- педагоги одной квалификации;
- предметные недели;
- педагогические семинары с проведением открытых занятий;
- педагогические чтения;
- самообразование – работа по личным планам самообразования.

Работа по повышению квалификации педагогов проходит через комиссию творческой группы. Их деятельность направлена на непрерывное повышение компетентности педагогов по всем областям дошкольного образования, методики ее преподавания и расширения кругозора воспитанников. Используются разные формы работы: изучение нормативной и учебно-методической документации, отчеты по методическим проблемам, взаимопосещения занятий с последующим анализом, обобщение передового опыта, как педагогов, так и городского округа, области.

Расширение и углубление общепедагогических и психологических знаний педагогов осуществляется благодаря постоянно действующему психолого-педагогическому семинару. Также в дошкольном учреждении действует творческая группа, которая состоит из педагогов различных специальностей, разного возраста, определенное время (месяц, год) они занимаются изучением, освоением и внедрением какой-то одной проблемы, разработкой мероприятия, подготовкой методических и педагогических советов, семинаров, программ.

Следующая форма повышения квалификации – предметные недели. В период проведения предметных недель воспитатели делятся своим опытом: показывают, как основные, так и дополнительные занятия. В рамках предметных недель пропагандируются новые подходы в организации учебного процесса, нестандартные формы ведения занятий, методики, которые способствуют повышению освоения образовательной программы воспитанниками.

Наиболее эффективный путь профессионального роста – разработка одной из научных или методических проблем в рамках комплексной темы

дошкольного учреждения. Каждый педагог в течение трех лет работает над методической проблемой. Отчет о работе над темой самообразования заслушивается на заседаниях педсовета. Повышению теоретического и методического уровня педагогов способствует коллективная и индивидуальная работа над методической темой учреждения. Реализация методической темы осуществляется по всем направлениям: профессиональное самообразование педагогов, проведение методических и педагогических советов, работа психолого-педагогических семинаров, административные совещания при заведующем.

Психолого-педагогические и методические семинары носят образовательный и развивающий характер, способствуют расширению и углублению общепедагогических, психологических и методических знаний воспитателей, являются доступной формой повышения квалификации и профессионализма педагогов. Психолого-педагогические и методические семинары разнообразны по форме проведения: теоретические, семинар-практикум и т.д. Всего в год в детском саду проводится 3 семинара.

Постоянно действующие психолого-педагогические и методические семинары позволяют педагогам повышать свой методический уровень, углублять и расширять общепедагогические и психологические знания, совершенствоваться в качестве педагога-методиста, педагога-наставника. Теоретические и практические знания, приобретенные на семинарах, воспитатели используют при подготовке к педагогическим советам, составлении творческих отчетов и в своей педагогической деятельности.

В целях повышения эффективности предложенной системы в детском саду практикуется диагностический метод, используемый для выявления информационных потребностей педагогов, уровня их профессионально - педагогической компетентности, мотивов их профессиональной творческой деятельности, что позволяет осуществлять практикоориентированное планирование в вопросе совершенствования педагогического мастерства.

На основе выявленных потребностей воспитателей в области информационной культуры было определено содержание и практическая часть компьютерных курсов, с учетом уровня владения компьютером педагогами. Цель проведения курсов: овладение навыками работы с различными видами информации с помощью компьютера, организовывать собственную информационную деятельность и планировать ее результаты; выработка навыков применения средств ИКТ в своей профессиональной деятельности.

Педагоги совершенствуют содержание обучения, внедряя современные формы, методы обучения, инновационные технологии (игровые, информационно-компьютерные, личностно-ориентированные технологии, технологии проблемного обучения, технологии индивидуализации и дифференциации, технологии творческих мастерских), способствующие развитию способностей учащихся, повышению их образовательного уровня.

Из приведенных выше результатов деятельности педагогического коллектива видно, что повышение уровня квалификации воспитателей способствует совершенствованию образовательного процесса, повышению его эффективности в обучении воспитанников. О влиянии уровня квалификации педагогов на качество подготовки говорят и результаты подготовки к школе, освоение образовательной программы, воспитанниками учреждения. В детском саду сложилась определенная система взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение педагогической квалификации и профессионального роста каждого педагога, что позволяет достигать положительных результатов в обучении детей.

Таким образом, анализ показал, что в дошкольном учреждении создана система повышения квалификации педагогов, цель которой – повышение профессионально-педагогической компетентности. Практикуемые формы повышения квалификации воспитателей внутри дошкольного учреждения

разнообразны: семинары, открытые занятия с обсуждением – методические месячники, взаимопосещения; предметные недели и т.д.

К наиболее предпочтительным формам организации контроля и оценки собственных педагогических достижений педагоги отнесли мероприятия в рамках методической работы, семинары по обучению планированию работы по самообразованию, составлению портфолио.

Среди затруднений педагоги выделили недостаток времени на изучение методической литературы, посещение методических мероприятий, загруженность воспитателя заполнением различной документации, трудности в работе с информационно-коммуникационными технологиями, сложности в организации самообразовательной деятельности.

2.3 Результаты констатирующего этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации

Изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска было направлено на диагностику состояния методической работы в детском саду через критерии, которые определены в модели управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации:

- а) уровень компетентности педагогов;
- б) уровень мотивации к повышению квалификации;
- в) уровень удовлетворенности методической работой.

1. Уровень компетентности педагогов.

Для изучения уровня компетентности педагогов было проведено анкетирование и тестирование, в котором приняли участие 25 педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска. Результаты диагностики компетентности педагогов представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Уровни компетентности педагогов на констатирующем этапе опытной работы

Компоненты	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Когнитивный	20	68	12
Практический	12	50	38
Личностный	16	55	29

Результаты диагностики на констатирующем этапе опытной работы показали, что только 20 % педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска имеют высокий уровень когнитивного компонента компетентности. Значительная часть педагогов (68 %) имеют достаточный уровень. У 12 % педагогов выявлен низкий уровень когнитивного компонента компетентности.

Только 12 % педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности. Половина педагогов (50 %) имеют средний уровень. У 38 % педагогов выявлен низкий уровень деятельностного компонента компетентности. Высокий уровень личностного компонента компетентности имеют 16 % педагогов, средний – 55 %, низкий – 29 % (рисунок 2).



Рисунок 2 – Уровни компетентности педагогов на констатирующем этапе опытной работы, в %

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства воспитателей компетентность сформирована на среднем и низком уровнях.

2. Уровень мотивации к повышению квалификации.

Результаты анкетирования педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана) представлены в таблице 5.

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 35 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». На втором месте мотив «Денежный заработок» – его выделили как наиболее значимый 30 % педагогов. Третье место занимает мотив «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (20 %).

Анализ результатов проведенного исследования позволил выделить следующие показатели сформированности мотивационной среды в:

- средняя оценка по тесту «Оценка мотивационной среды в учреждении» составила 4,9 баллов, что соответствует уровню «ниже среднего»;

- низкие оценки получены по показателям «Считает, что система материального поощрения справедливая и действенная», «Уверен, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства» (3 балла).

Таблица 5 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОУ

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ОУ	Количество педагогов ДОУ, в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно значительной мере	в небольшой, но в немаленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок	5	10	25	35	25

Продолжение таблицы 5

2. Стремление к продвижению по работе	5	30	40	20	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	10	30	55	-	5
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5	30	40	10	15
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	10	35	30	20
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	5	15	45	35
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	-	5	40	40	15

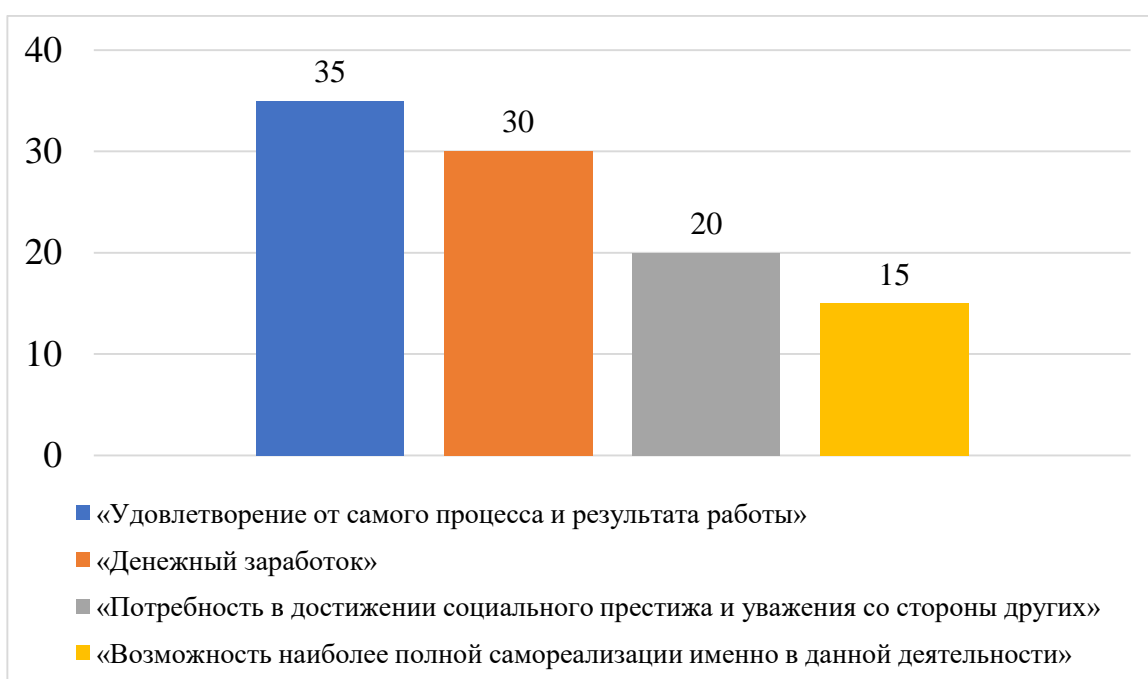


Рисунок 3 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОУ%

В МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска педагоги меньше всего: чувствуют поддержку и помощь от руководства в совершенствовании своей работы; уверены, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства; имеют нагрузку, не требующую сверхусилий для достижения хороших результатов; указывают, что формы морального поощрения в коллективе достаточно разнообразны и привлекательны.

Возможными причинами могут быть: недостаточный уровень организационной и коммуникативной культуры; иррациональность форм работы с персоналом, их бессистемность, использование привычных форм методической работы; непоследовательность в работе с персоналом, отсутствие четкой выстроенной системы работы по повышению квалификации сотрудников; недостаточный уровень компетентности руководителя по формированию мотивации педагогов.

3. Уровень удовлетворенности методической работой.

Для того, чтобы определить уровень удовлетворенности педагогов качеством организуемой методической работы было проведено анкетирование, в котором приняли участие 25 человек. Педагогам было предложено ответить на вопросы анкеты, чтобы оценить степень удовлетворенности качеством организуемого взаимодействия по 3-бальной шкале: да, нет, затрудняюсь ответить.

Показатели удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ:

1. Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой ДОУ.
2. Заинтересованность и активность педагогов.
3. Потребность в активных формах методической работы.
4. Удовлетворенность различными формами методической работой.

Результаты изучения удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении представлены в таблице 6.

При оценке различных форм методической работы респонденты смогли оценить только те, которые традиционно проводятся в МДОУ «Д/с 121 к.в.» г. Магнитогорска. Другие формы взаимодействия, такие как проекты, общение через чаты и электронную почту, педагоги не смогли оценить, так как они не используются в практике работы.

Таблица 6 – Оценка удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении.

Показатели удовлетворенности педагогов	Ответы		
	да	нет	затрудняюсь ответить
1. Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой ДОУ			
1. Вы посещаете все методические мероприятия?	75	15	10
2. Вы активно участвуете в обсуждениях проблем ДОУ	65	35	-
3. Вы являетесь членом методического объединения, творческой группы?	25	75	-
4. Вы всегда интересуетесь содержанием методического кабинета?	25	50	25
2. Заинтересованность и активность педагогов			
1. Вы применяете рекомендуемые методики обучения и воспитания?	25	35	40
2. Представленный в методическом кабинете материал интересен и актуален для вас?	20	50	30
3. Интересны ли для вас проводимые в ДОУ формы методической работы?	50	20	30
4. Есть ли у вас план по самообразованию?	10	60	30
5. Есть ли у вас портфолио?	85	15	-
6. Участвуете ли вы в распространении своего педагогического опыта (участие в конкурсах, публикации в научных журналах и т.д.)?	70	30	-
3. Потребность в активных формах методической работы			
1. Хотите ли вы, чтобы методическая работа осуществлялась посредством активных форм?	75	25	-
2. Знакомы ли вы с информационными технологиями?	30	70	-
3. Используете ли вы такую форму самообразования, как портфолио?	15	75	-
4. Используете ли вы такую форму самообразования, как проектная деятельность?	55	30	15
5. Считаете ли вы эффективной такую форму методической работы, как деловая игра?	60	25	15
6. Общаетесь ли вы с учениками, родителями, другими педагогами посредством блогов, чатов, конференций?	45	55	-
7. Удовлетворены ли вы информацией, размещенной на сайте ДОУ?	60	10	30
4. Удовлетворенность различными формами методической работой			
1. Удовлетворены ли вы эффективностью следующих форм методической работы:			
1.1 педагогический совет	30	50	20
1.2 конкурсы, выставки	45	25	30
1.3 портфолио	15	45	40
1.4 проектная деятельность	-	-	100
1.5 семинары, семинары-практикумы	-	-	100
1.6 общение в чатах, посредством электронной почты	35	20	45
1.7 консультации	15	55	30

Чтобы обобщить полученные результаты, мы оценили уровень удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ следующим образом:

- высокая – ответы «да» на 20 и более вопросов;
- средняя – ответы «да» на 13 и более вопросов;
- низкая – ответы «да» на 12 и менее вопросов. Обобщенные результаты

оценки удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности качеством методической работы в ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	высокий	средний	низкий
человек	5	8	12
%	20	35	45

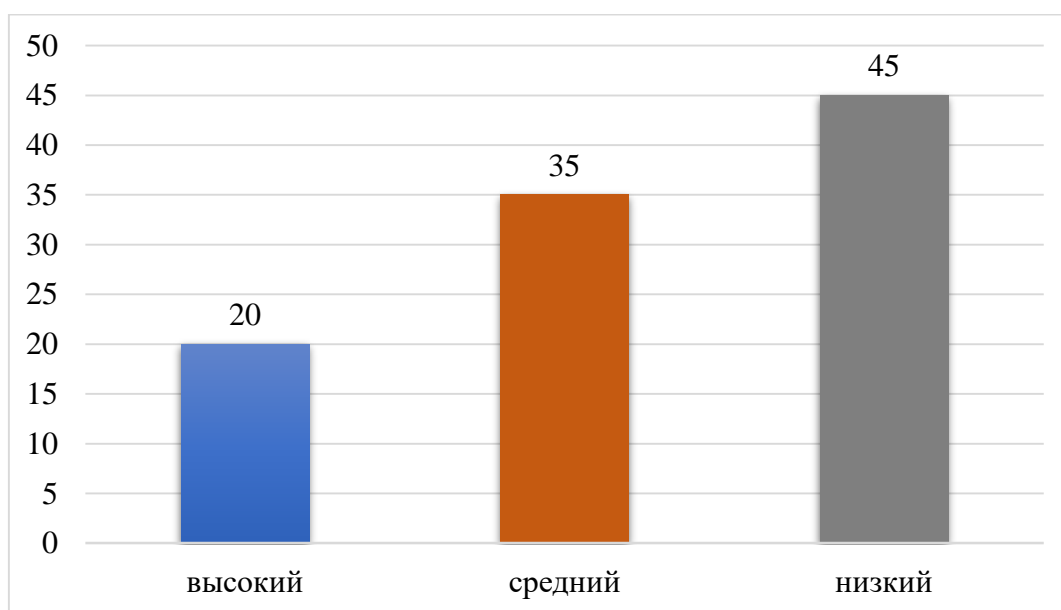


Рисунок 4 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности качеством методической работы в ДОУ

По итогам проведенного анкетирования выявлено, что только 20 % педагогов высоко оценили деятельность методической службы МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска. На среднем уровне оценили 35 % педагогов, на низком – (45 %).

Подводя итоги на констатирующем этапе опытной работы выявлено следующее: педагогический коллектив имеет удовлетворительный профессионально-квалификационный уровень, просматривается положительная динамика показателей аттестации педагогов. Педагогический коллектив проводит систематическую работу по реализации ФГОС, активно участвует в различных мероприятиях. Для повышения компетентности педагогов используются традиционные формы – консультации, семинары, педсоветы. Инновационные педагогические технологии в работе с педагогами ДООУ применяются на низком уровне.

2.4 Реализация организационно-педагогических условий эффективного управления методической работы в муниципальной образовательной организации

На формирующем этапе опытной работы была реализована модель управления методической работой в МДООУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска, включающая целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок.

В качестве организационно-педагогических условий эффективного управления методической работы в ДООУ выбраны следующие:

- стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДООУ;
- ориентация на опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе;
- привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Для стимулирования деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДООУ, стимулирования педагогов к самообразованию, участию в методической работе была разработана система мотивации, включающая нормативно-правовое, социально - психологическое, материально-техническое направление (таблица 8).

Принципы работы с педагогами:

- научности: работа основана на научных положениях теории управления, психолого-педагогических исследованиях по проблеме мотивацией деятельности педагогов ДООУ;
- учета интересов педагогов: в основе управления мотивацией деятельности педагогов ДООУ должен лежать учет реальных интересов педагогов, как нематериальных, так и материальных;
- ответственности: мотивацию деятельности педагогов следует строить на фундаменте взаимной ответственности ДООУ и каждого ее педагога при четком и последовательном соблюдении их взаимных обязательств;
- индивидуального подхода: мотивация деятельности педагогов должна сочетать в себе единый подход ко всем педагогам ДООУ с индивидуальным подходом к каждому из них, что придает системе универсальный характер.

Нормативно-правовое направление включает разработку документации по стимулированию деятельности руководителей методических объединений и педагогов дошкольного учреждения. Это:

- положение об оплате труда руководителей методических объединений и педагогов ДООУ;
- положение о премировании и материальном стимулировании руководителей методических объединений и педагогов ДООУ;
- положения о методических объединениях МДООУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска;
- положения о смотрах-конкурсах, о конкурсе портфолио педагогов ДООУ;

Таблица 8 – Направления опытной работы по стимулированию деятельности руководителей методических объединений, мотивации педагогов к самообразованию, участию в методической работе

№	Направление программы	Содержание деятельности	Ожидаемый результат
1	Нормативно - правовое	Разработка документации по стимулированию деятельности руководителей методических объединений и педагогов	Положение об оплате труда руководителей методических объединений и педагогов ДООУ; – Положение о премировании и

Продолжение таблицы 8

		Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 121 комбинированного вида» города Магнитогорска	материальном стимулировании руководителей методических объединений и педагогов ДОУ; – Положения о методических объединениях ДОУ – Положения о смотрах конкурсах, о конкурсе портфолио педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.»
2	Научно методическое -	Организация работы по педагогической поддержке становления мастерства педагогов, стимулирование мотивации педагогов к самообразованию, участию в методической работе ДОУ	– Информация о затруднениях и проблемах в работе педагогов; – Банк инноваций и современных образовательных технологий; – Методические и аналитические материалы для аттестации педагогических работников; – Информация по обобщению педагогического опыта; – Организация работы виртуального методического кабинета
3	Социально психологическое -	Развитие корпоративной культуры ДОУ с целью улучшения психологического климата в коллективе, повышения престижа педагогической профессии, высокого уровня компетентности педагогов	– Создание символики творческой группы молодых и активных педагогов ДОУ – Традиции ДОУ, в том числе в проведении различных видов мероприятий в рамках методической работы («Лучший воспитатель года», «Лучшее портфолио» и т.д.); – Формирование престижа компетентного педагога, значимость профессии и высокой квалификации
4	Материально техническое -	Улучшение условий труда педагогов ДОУ	– Организация в ДОУ комнаты психологической разгрузки; – Создание условий для внедрения ИКТ (создание локальной сети, своевременное обновление сайта ДОУ, виртуального методического кабинета,

Окончание таблицы 8

			<ul style="list-style-type: none">– Обновление содержания методического кабинета ДОУ в соответствии с современными требованиями, актуальными материалами и разработками;– Создание информационно - образовательной среды
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Научно-методическое направление – это организация работы по педагогической поддержке становления мастерства педагогов, стимулирование мотивации педагогов к самообразованию, участию в методической работе ДОУ. Это:

- информация о затруднениях и проблемах в работе педагогов;
- банк инноваций и современных образовательных технологий;
- методические и аналитические материалы для аттестации педагогических работников;
- информация по обобщению педагогического опыта;
- организация работы виртуального методического кабинета.

Социально-психологическое направление включает развитие корпоративной культуры ДОУ с целью улучшения психологического климата в коллективе, повышения престижа педагогической профессии, высокого уровня компетентности педагогов. Это:

- создание символики творческой группы молодых и активных педагогов ДОУ;
- традиции дошкольного учреждения, в том числе в проведении различных видов мероприятий в рамках методической работы («Лучший воспитатель года», «Лучшее портфолио» и т.д.);
- формирование престижа компетентного педагога дошкольного учреждения, значимость профессии и высокой квалификации.

Материально-техническое направление реализуется с целью улучшения условий труда педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска. Это:

- организация в ДОУ комнаты психологической разгрузки;
- создание условий для внедрения ИКТ (создание локальной сети, своевременное обновление сайта ДОУ, виртуального методического кабинета, создание электронного банка методических материалов);
- обновление содержания методического кабинета ДОУ в соответствии с современными требованиями, актуальными материалами и разработками;
- создание информационно-образовательной среды.

Для повышения уровня квалификации педагогов были использованы и реализованы различные активные формы методической работы.

Работа по организации методической работы с педагогами МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска по повышению уровня профессиональной компетентности представлена в таблице 9.

Таблица 9 – План повышения уровня профессиональной компетентности педагогов

№	Форма проведения	Тема, содержание	Категория участников
1	Педсовет в форме мозгового штурма	Компетентный педагог как условие качества образования	Педагоги ДОУ, администрация
2	Посещение открытых занятий с последующим обсуждением в форме дискуссии	Опыт работы педагогов ДОУ по проблеме организации образовательного процесса на основе инновационных и современных технологий обучения и воспитания	Педагоги ДОУ, администрация
3	Конкурс портфолио педагога	Анализ портфолио педагогов, выявление лучших, поощрение (материальное, нематериальное)	Педагоги ДОУ, администрация
4	Деловая игра «Компетентный педагог»	Анализ деятельности современных воспитателей, требования к уровню квалификации согласно стандарту, ИКТ компетентность, роль педагога в создании информационно - образовательной среды ДОУ	Педагоги ДОУ
5	Выставка новинок научной и нормативной литературы, нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательный процесс на современном этапе	Выставка организуется в методическом кабинете, также на сайте МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска, в виртуальном методическом кабинете	Педагоги ДОУ, администрация

Продолжение таблицы 8

6	Реализация плана работы по повышению педагогической компетентности педагогов через консультации, в том числе посредством ИКТ	Проведение консультаций с педагогами по повышению уровня компетентности, освоению инновационных и современных технологий обучения и воспитания согласно ФГОС	Педагоги ДОУ, администрация
7	Круглый стол	Обсуждение инновационных подходов к организации методической работы в дошкольном учреждении, выработка единого мнения	Педагоги ДОУ, администрация
8	Семинары-практикумы	Ознакомление педагогов с активными формами взаимодействия и формированию умений их применять на занятиях с воспитанниками	Педагоги ДОУ
9	Организация «Школа малоопытного педагога» (ШМП)	Ознакомление молодых педагогов с методикой проведения как традиционных, так и активных форм обучения и воспитания	Педагоги ДОУ, администрация
10	Организация методического объединения педагогов	Самообразование и повышение квалификации как основная задача современного педагога	Педагоги ДОУ, администрация
11	Педсовет (итоговый)	Подведение итогов проведенной работы	Педагоги ДОУ, администрация

Согласно плану МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска были проведены различные формы методической работы: педсоветы, семинары, консультации, разработка и создание информационных материалов. Была проведена работа по изучению новинок научной и методической литературы по проблеме обучения и воспитания в соответствии с ФГОС, организации выставок, составление аннотаций на статьи из журналов за последние три года, подбор и изготовление различных методических пособий.

В процессе работы с педагогами использовались следующие формы работы:

– педагогический совет, на котором педагоги были ознакомлены с задачами предстоящей работы, разработан план действий (вводный педсовет), подведены итоги (итоговый);

– семинары-практикумы по ознакомлению педагогов с активными формами взаимодействия и формированию умений их применять в работе с воспитанниками;

– организация «Школы малоопытного педагога» по ознакомлению молодых педагогов с методикой проведения как традиционных, так и активных форм обучения и воспитания;

– организация методического объединения педагогов по вопросам самообразования, повышения квалификации;

– посещение открытых занятий с последующим обсуждением в форме дискуссии: изучение и анализ опыта работы педагогов ДООУ по проблеме организации образовательного процесса на основе инновационных и современных технологий обучения и воспитания;

– конкурс портфолио педагога: анализ портфолио педагогов ДООУ, выявление лучших, поощрение (материальное, нематериальное);

– деловая игра «Компетентный педагог ДООУ»: анализ деятельности современных воспитателей, требования к уровню квалификации согласно стандарту, ИКТ-компетентность, роль педагога в создании информационно-образовательной среды школы;

– выставка новинок научной и нормативной литературы, нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательный процесс на современном этапе: выставка организуется в методическом кабинете, также на сайте МДОУ «Д/с №121 к.в.» г. Магнитогорска, в виртуальном методическом кабинете;

– круглый стол: обсуждение инновационных подходов к организации методической работы в дошкольном учреждении, выработка единого мнения.

Таким образом, в процессе формирующего этапа опытной работы определено содержание и формы взаимодействия с педагогами. Проведена работа по стимулированию деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДООУ, повышению уровня мотивации педагогов к

самообразованию, участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Для стимулирования деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДООУ, стимулирования педагогов к самообразованию, участию в методической работе была разработана система мотивации, включающая нормативно-правовое, социально - психологическое, материально-техническое направление. Согласно плану в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска были проведены различные формы методической работы: педсоветы, семинары, консультации, разработка и создание информационных материалов и другие.

2.5 Результаты контрольного этапа опытной работы по изучению методической работы в муниципальной образовательной организации

Для изучения эффективности реализованной модели и организационно-педагогических условий управления методической работы в Муниципальной дошкольной образовательной организации «Детский сад № 121 комбинированного вида» города Магнитогорска была проведена повторная диагностика по следующим направлениям:

- а) уровень компетентности педагогов;
- б) уровень мотивации к повышению квалификации;
- в) уровень удовлетворенности методической работой.

1. Уровень компетентности педагогов.

Для изучения уровня компетентности педагогов было проведено анкетирование и тестирование, в котором приняли участие 25 педагогов ДООУ. Результаты диагностики компетентности педагогов представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Уровни компетентности педагогов на контрольном этапе опытной работы

Компоненты	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Когнитивный	45	45	10

Продолжение таблицы 10

Практический	50	35	15
Личностный	40	52	8

Результаты диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45 % педагогов ДОУ имеют высокий уровень когнитивного компонента компетентности, что выше на 25 % по сравнению с констатирующим этапом. Часть педагогов (45 %) имеют достаточный уровень. У 10 % педагогов выявлен низкий уровень когнитивного компонента компетентности (рисунок 4). Более половины педагогов ДОУ (50 %) имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности, что выше на 38 % по сравнению с констатирующим этапом. 35 % педагогов имеют средний уровень. У 15 % педагогов выявлен низкий уровень деятельностного компонента компетентности.

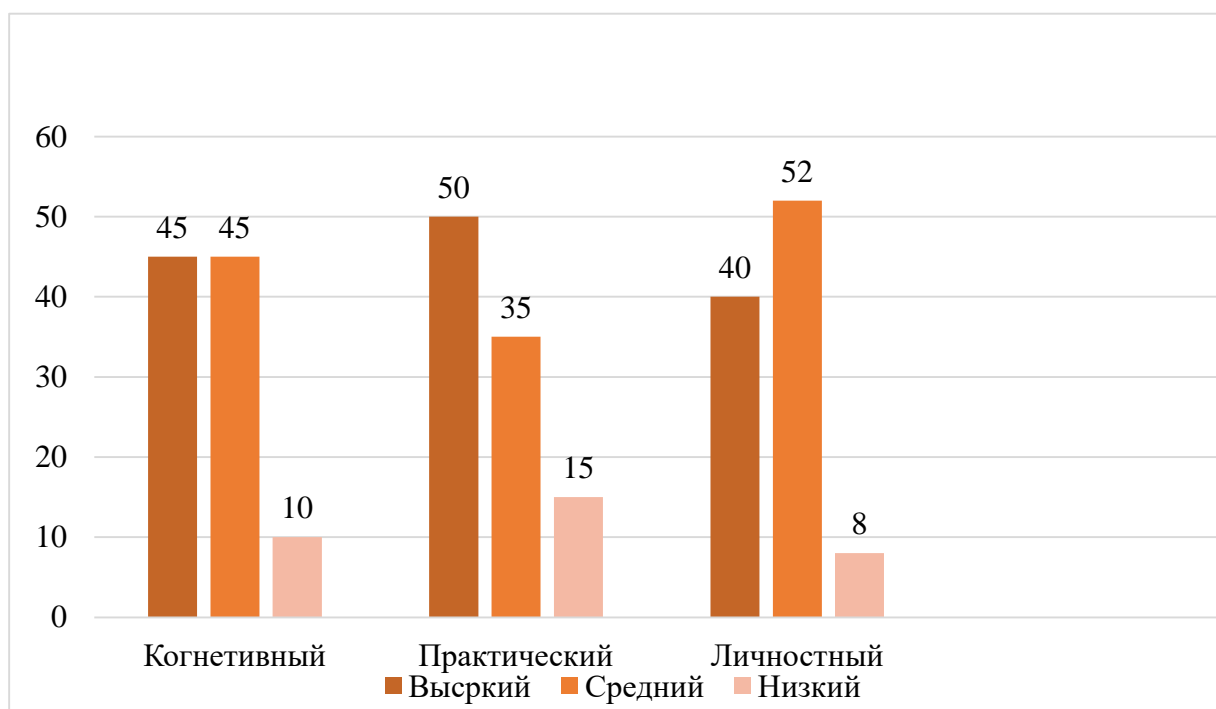


Рисунок 5 – Уровни компетентности педагогов на контрольном этапе опытной работы, в %

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства педагогов компетентность сформирована на высоком уровне.

2. Уровень мотивации к повышению квалификации.

Результаты анкетирования педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана) представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ОУ	Количество педагогов ОУ, в %				
	В очень незначительной мере	В достаточно значительной мере	В небольшой, но и в незначительной мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок	5	10	25	35	25
2. Стремление к продвижению по работе	5	30	40	20	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	10	30	55	-	5
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5	30	40	10	15
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	10	35	30	20
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	5	25	35	40
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	-	5	25	40	45

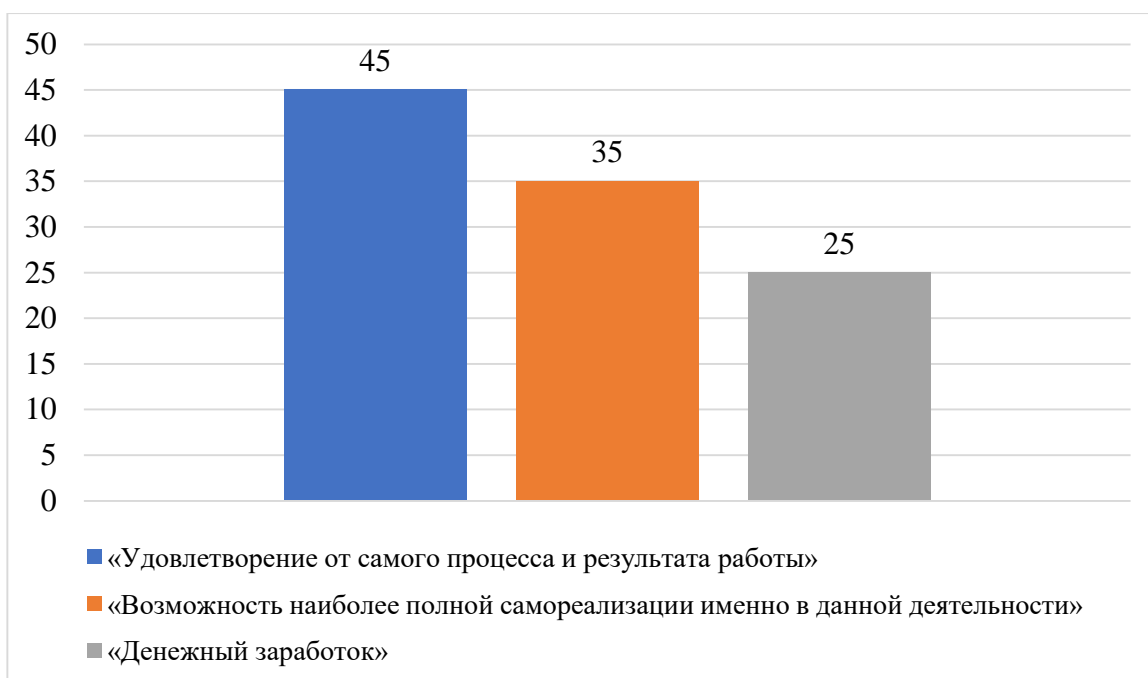


Рисунок 6 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 45 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» – 35 %. На третьем месте мотив «Денежный заработок» – 25 %. По сравнению с констатирующим этапом, в структуре мотивации педагогов появился такой мотив, как «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (35 %). На констатирующем этапе он был выделен как значимый только у 15 % педагогов.

Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

Анализ результатов проведенного исследования позволил выделить следующие показатели сформированности мотивационной среды в ДОУ:

- средняя оценка по тесту «Оценка мотивационной среды в учреждении» составила 6,6 балла, что соответствует уровню «выше среднего»;

– высокие оценки получены по показателям «Считает, что система материального поощрения справедливая и действенная», «Уверен, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства» (3 балла).

В сравнении с данными констатирующего этапа по некоторым позициям педагоги дали более позитивные ответы. Они отмечают необходимость постоянного профессионального развития; знают, каких результатов в работе ждет от них организация; работа представляет для них интерес; уверены, что реакция коллег на их успехи всегда будет позитивной; убеждены, что освоение педагогических инноваций не требует сверхусилий; уверены, что способны развивать и совершенствовать свои методы работы.

Обобщенный анализ результатов данного диагностического исследования показал: – мотивационная среда ДОО находится на уровне развития выше среднего. Если раньше педагоги отмечали, что на снижение профессиональной мотивации влияет невозможность получения от руководства поддержки и помощи в совершенствовании работы; неуверенность в том, что администрация поддержит их в случае неудачи; указывают, что формы морального поощрения в коллективе недостаточно разнообразны и привлекательны; не уверены в справедливости материального поощрения, то на контрольном этапе исследования многие

педагоги положительно оценили большинство показателей мотивационной среды МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска; \

– 65 % педагогов, принимавших участие в исследовании, на контрольном этапе опытной работы имеют высокий уровень мотивационной направленности. Они активно воспринимают инновации, осваивают их, сами активно создают и внедряют новшества. Этот показатель улучшился по сравнению с констатирующим этапом на 30 %;

– только 5 % педагогов по-прежнему слабо мотивированы к профессиональной деятельности, к саморазвитию, к освоению и внедрению новшеств.

Таким образом, по итогам повторного исследования выявлена положительная динамика в развитии мотивационной ДОО.

3. Уровень удовлетворенности методической работой.

Для того, чтобы определить уровень удовлетворенности педагогов качеством организуемой методической работы было проведено анкетирование, в котором приняли участие 25 человек. Педагогам было предложено ответить на вопросы анкеты, чтобы оценить степень удовлетворенности качеством организуемого взаимодействия по 3-бальной шкале: да, нет, затрудняюсь ответить.

Показатели удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении:

1. Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой ДОО.
2. Заинтересованность и активность педагогов.
3. Потребность в активных формах методической работы.
4. Удовлетворенность различными формами методической работой.

Результаты изучения удовлетворенности педагогов качеством методической работы в школе представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Оценка удовлетворенности педагогов качеством методической работы

Показатели удовлетворенности педагогов	Ответы		
	да	нет	затрудняюсь ответить
Посещаемость педагогами мероприятий, проводимых методической службой ДОО			
1. Вы посещаете все методические мероприятия?	80		20
2. Вы активно участвуете в обсуждениях проблем ДОО	100	-	-
3. Вы являетесь членом методического объединения, творческой группы?	35	65	
4. Вы всегда интересуетесь содержанием методического кабинета?	100	-	-
Заинтересованность и активность педагогов			
1. Вы применяете рекомендуемые методики обучения и воспитания?			
2. Представленный в методическом кабинете материал интересен и актуален для вас?	75	-	25

Продолжение таблицы 12

3. Интересны ли для вас проводимые в ДООУ формы методической работы?	85	-	15
4. Есть ли у вас план по самообразованию?	75	10	15
5. Есть ли у вас портфолио?	85	15	-
6. Участвуете ли вы в распространении своего педагогического опыта (участие в конкурсах, публикации в научных журналах и т.д.)?	75	25	-
3. Потребность в активных формах методической работы			
1. Хотите ли вы, чтобы методическая работа осуществлялась посредством активных форм?	100	-	-
2. Знакомы ли вы с информационными технологиями?	100	-	-
3. Используете ли вы такую форму самообразования, как портфолио?	85	15	
4. Используете ли вы такую форму самообразования, как проектная деятельность?	90	10	-
5. Считаете ли вы эффективной такую форму методической работы, как деловая игра?	80	10	-
6. Общаетесь ли вы с воспитанниками, родителями, другими педагогами посредством чатов, конференций?	100	-	-
7. Удовлетворены ли вы информацией, размещенной на сайте ДООУ?	75	10	15
4. Удовлетворенность различными формами методической работой			
1. Удовлетворены ли вы эффективностью следующих форм методической работы:	85	-	15
1.1 педагогический совет			
1.2 конкурсы, выставки	100	-	-
1.3 портфолио	85	-	15
1.4 проектная деятельность	90	-	10
1.5 семинары, семинары-практикумы	100	-	-
1.6 общение в чатах, посредством электронной почты	90	10	-
1.7 консультации	80	5	15

Анализ результатов анкетирования показал, что более половины педагогов регулярно посещают проводимые в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска мероприятия. Большинство педагогов осведомлены о том, что в Интернете у дошкольного учреждения есть свой сайт, активно посещают его и знакомятся с его содержанием. На необходимость создания персонального сайта указали 75 % педагогов.

Чтобы обобщить полученные результаты, мы оценили уровень удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении следующим образом:

– высокая – ответы «да» на 20 и более вопросов;

- средняя – ответы «да» на 13 и более вопросов;
- низкая – ответы «да» на 12 и менее вопросов.

Обобщенные результаты оценки удовлетворенности педагогов качеством методической работы в школе представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности качеством методической работы в школе

Количество педагогов	Уровни		
	высокий	средний	низкий
человек	10	11	4
%	40	45	15

По итогам проведенного анкетирования выявлено, что 40 % педагогов высоко оценили деятельность методической службы МДОУ «Д/с № 121 к.в» г. Магнитогорска. На среднем уровне оценили 45 % педагогов, на низком – 15 % педагогов (рисунок 5). По сравнению с констатирующим этапом количество педагогов с высоким уровнем удовлетворенности качеством методической работы в школе увеличилось на 20 % (рисунок 6)

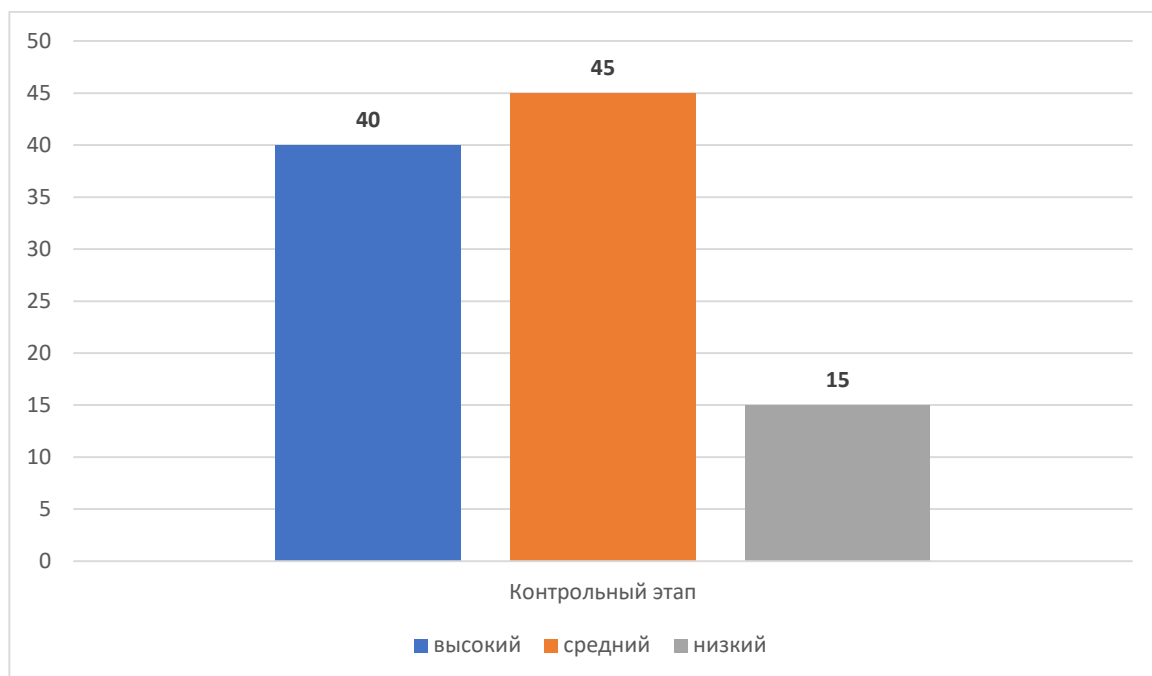


Рисунок 7 – Уровни удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ, в %

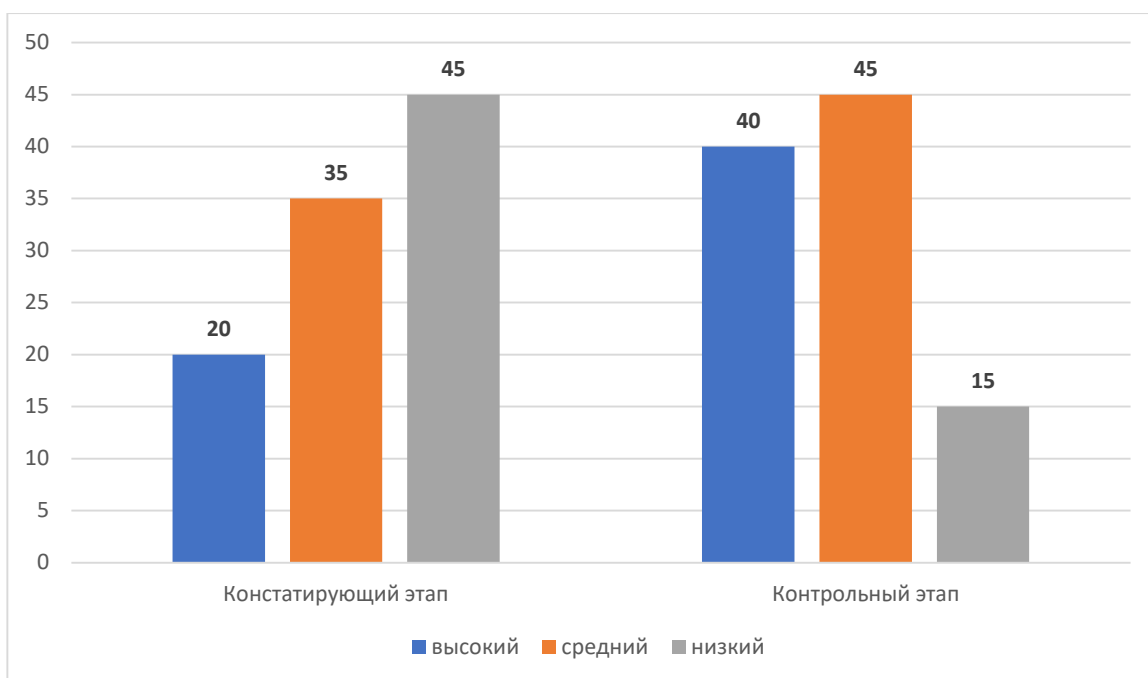


Рисунок 8 – Динамика уровней удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ, в %

Таким образом, на контрольном этапе опытной работы выявлено следующее: педагогический коллектив имеет высокий профессионально - квалификационный уровень, просматривается положительная динамика показателей аттестации педагогов. Педагогический коллектив проводит систематическую работу по реализации ФГОС, активно участвует в различных мероприятиях. Реализованные организационно-педагогические условия способствовали повышению эффективности методической работы, что проявляется через рост уровня компетентности педагогов и уровня удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ.

Выводы по главе 2

Целью опытной работы является экспериментальная проверка модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации. Задачи опытной работы включают изучение структуры методической службы в муниципальной образовательной организации, апробацию модели и организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в муниципальной образовательной

организации, анализ результатов контрольного этапа опытной работы. Опытная работа по изучению методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этап. Изучение структуры методической службы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска включало в себя анализ локальных нормативно-правовых актов ДОУ, опрос заведующего и заместителя заведующего, педагогов с целью изучения структуры методической службы, форм организации методической работы в ДОУ, содержания методического кабинета. Изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска было направлено на диагностику состояния методической работы в ДОУ через критерии, которые определены в модели управления методической работой в муниципальной дошкольной образовательной организации: уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к повышению квалификации и уровень удовлетворенности методической работой. Анализ показал, что в дошкольном учреждении создана система повышения квалификации педагогов, цель которой – повышение профессионально – педагогической компетентности. Практикуемые формы повышения квалификации воспитателей внутри ДОУ разнообразны: семинары, открытые занятия с обсуждением – методические месячники, взаимопосещения и т.д. К наиболее предпочтительными формам организации контроля и оценки собственных педагогических достижений педагоги отнесли мероприятия в рамках методической работы, семинары по обучению планирования работы по самообразованию, составлению портфолио.

Результаты диагностики на констатирующем этапе опытной работы показали, что только 20 % педагогов ДОУ имеют высокий уровень когнитивного компонента компетентности. Значительная часть педагогов (68 %) имеют достаточный уровень. У 12 % педагогов выявлен низкий уровень когнитивного компонента компетентности. Только 12 % педагогов ДОУ имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности.

Половина педагогов (50 %) имеют средний уровень. У 38 % педагогов выявлен низкий уровень деятельностного компонента компетентности. Высокий уровень личностного компонента компетентности имеют 16 % педагогов, средний – 55 %, низкий – 29 %. Самый значимый мотив профессиональной деятельности у 35 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». На втором месте мотив «Денежный заработок» – его выделили как наиболее значимый 25 % педагогов. Третье место занимает мотив «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (20 %). Анализ результатов анкетирования показал, что почти половина педагогов не регулярно посещают проводимые в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска мероприятия. Большинство педагогов осведомлены о том, что в Интернете у дошкольного учреждения есть свой сайт, но активно посещают его и знакомятся с его содержанием только 35 %. На необходимость создания странички на сайте указали 55 % педагогов. При оценке различных форм методической работы респонденты смогли оценить только те, которые традиционно проводятся в ДОУ. Другие формы взаимодействия, такие как проекты, общение через чаты и электронную почту, педагоги не смогли оценить, так как они не используются в практике работы. По итогам проведенного анкетирования выявлено, что только 20 % педагогов высоко оценили деятельность методической службы МБОУ «БСОШ». На среднем уровне оценили 35 % педагогов, на низком – половина педагогов (45%).

Таким образом, на констатирующем этапе опытной работы выявлено следующее: педагогический коллектив имеет удовлетворительный профессионально-квалификационный уровень. Педагогический коллектив проводит систематическую работу по реализации ФГОС, активно участвует в различных мероприятиях. Для повышения компетентности педагогов используются традиционные формы – консультации, семинары, педсоветы. Инновационные педагогические технологии в работе с педагогами ОО не применяются.

На формирующем этапе опытной работы была реализована модель управления методической работой в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска, включающая целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок. В качестве организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в ДОУ выбраны следующие: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов; ориентация на опыт и интересы воспитателей, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Для стимулирования деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДОУ, стимулирования педагогов к самообразованию, участию в методической работе была разработана система мотивации, включающая нормативно-правовое, социально психологическое, материально-техническое направление. Для повышения уровня квалификации педагогов были использованы и реализованы различные активные формы методической работы: педагогический совет, семинары-практикумы, посещение открытых занятий с последующим обсуждением в форме дискуссии, конкурс портфолио педагога, деловая игра «Компетентный педагог ДОУ»; выставка новинок научной и нормативной литературы, нормативно-правовых документов в виртуальном методическом кабинете; круглый стол и другие.

Для изучения эффективности реализованной модели и организационно-педагогических условий управления методической работой в муниципальной образовательной организации в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска была проведена повторная диагностика по следующим направлениям: уровень компетентности педагогов; уровень мотивации к повышению квалификации; уровень удовлетворенности методической работой.

Результаты диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45 % педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска имеют

высокий уровень когнитивного компонента компетентности, что выше на 25 % по сравнению с констатирующим этапом. Более половины педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска (50 %) имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности, что выше на 38 % по сравнению с констатирующим этапом. Высокий уровень личностного компонента компетентности имеют 40 % педагогов, что выше на 24 % по сравнению с констатирующим этапом, средний уровень выявлен у 52 %, низкий – у 8 % педагогов. Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 45 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» – 40 %. На третьем месте мотив «Денежный заработок» – 25 %. По сравнению с констатирующим этапом, в структуре мотивации педагогов появился такой мотив, как «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (35 %). На констатирующем этапе он был выделен как значимый только у 15 % педагогов. Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

По итогам проведенного анкетирования выявлено, что 40 % педагогов высоко оценили деятельность методической службы МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска. На среднем уровне оценили 45 % педагогов, на низком – 15 % педагогов. По сравнению с констатирующим этапом количество педагогов с высоким уровнем удовлетворенности качеством методической работы в школе увеличилось на 20 %. Таким образом, на контрольном этапе опытной работы просматривается положительная динамика по всем направлениям: повысился уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к повышению квалификации и уровень удовлетворенности методической работой. Реализованные организационно-педагогические условия способствовали повышению эффективности методической работы,

что проявляется через рост уровня компетентности педагогов и уровня удовлетворенности педагогов качеством методической работы в ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ научной литературы по проблеме исследования показал, что методическая работа в образовательной организации – это последовательная, системная деятельность по оказанию помощи педагогам в организации педагогической деятельности, в результате которой происходит оптимизация профессиональной деятельности и развитие профессиональной компетентности каждого педагога и педагогического коллектива образовательной организации в целом.

Управление методической работой в образовательной организации мы будем рассматривать с точки зрения структурно-функционального подхода. При этом методическая работа включает в себя такие структурные компоненты, как цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, а также результаты. Управление методической работой – это последовательная реализация функций управления (целеполагание, планирование, организация, контроль, координация).

Модель управления методической работой в муниципальной образовательной организации строится на основе общих функций управления: планирование (выбор целей и план действий по их достижению); организация (распределение задач между подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними); мотивация (стимулирование исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей); контроль (соотнесение реально достигаемых или достигнутых результатов с запланированными); координация (обеспечивает соответствие и согласованность между различными частями управляемой системы путем установления рациональных связей).

Структурно-функциональная модель управления методической работы в муниципальной образовательной организации включает такие составные

элементы модели управления методической работы, как целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок.

Управление методической работой в муниципальной образовательной организации будет более эффективным, если разработать и реализовать следующие организационно-педагогические условия: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов школы; ориентация на опыт и интересы педагогов, стимулирование мотивации педагогов к самообразованию, участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Целью опытной работы является экспериментальная проверка модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации. Задачи опытной работы включают изучение структуры методической службы в муниципальной образовательной организации, апробацию модели и организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в муниципальной образовательной организации, анализ результатов контрольного этапа опытной работы. Опытная работа по изучению методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этап.

Изучение структуры методической службы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска включало в себя анализ локальных нормативно-правовых актов ДОУ, опрос заведующего и заместителя заведующего, педагогов с целью изучения структуры методической службы, форм организации методической работы в ДОУ, содержания методического кабинета.

Изучение эффективности методической работы в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска было направлено на диагностику состояния методической работы в ДОУ через критерии, которые определены в модели управления методической работой в муниципальной образовательной организации: уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к

повышению квалификации и уровень удовлетворенности методической работой.

Анализ показал, что в ДООУ создана система повышения квалификации педагогов, цель которой – повышение профессионально педагогической компетентности. Практикуемые формы повышения квалификации воспитателей внутри ДООУ разнообразны: семинары, открытые занятия с обсуждением – методические месячники, взаимопосещения и т.д. К наиболее предпочтительным формам организации контроля и оценки собственных педагогических достижений педагоги отнесли мероприятия в рамках методической работы, семинары по обучению планированию работы по самообразованию, составлению портфолио.

Результаты диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45 % педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска имеют высокий уровень когнитивного компонента компетентности, что выше на 25 % по сравнению с констатирующим этапом. Более половины педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска (50 %) имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности, что выше на 38 % по сравнению с констатирующим этапом. Высокий уровень личностного компонента компетентности имеют 40 % педагогов, что выше на 24 % по сравнению с констатирующим этапом, средний уровень выявлен у 52 %, низкий – у 8 % педагогов. Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 45 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» – 40 %. На третьем месте мотив «Денежный заработок» – 25 %. По сравнению с констатирующим этапом, в структуре мотивации педагогов появился такой мотив, как «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (35 %). На констатирующем этапе он был выделен как значимый только у 15 % педагогов. Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов

мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

Анализ результатов анкетирования показал, что почти половина педагогов не регулярно посещают проводимые в ДОО мероприятия. Большинство педагогов осведомлены о том, что в Интернете у школы есть свой сайт, но активно посещают его и знакомятся с его содержанием только 30 %. На необходимость создания странички на сайте указали 55 % педагогов.

При оценке различных форм методической работы респонденты смогли оценить только те, которые традиционно проводятся в ДОО. Другие формы взаимодействия, такие как проекты, общение через чаты и электронную почту, педагоги не смогли оценить, так как они не используются в практике работы. По итогам проведенного анкетирования выявлено, что только 20% педагогов высоко оценили деятельность методической службы МБОУ «БСОШ». На среднем уровне оценили 35 % педагогов, на низком – половина педагогов (45%).

Анализ результатов на констатирующем этапе опытной работы показал, что педагогический коллектив имеет удовлетворительный профессионально-квалификационный уровень. Педагогический коллектив проводит систематическую работу по реализации ФГОС, активно участвует в различных мероприятиях. Для повышения компетентности педагогов используются традиционные формы – консультации, семинары, педсоветы. Инновационные педагогические технологии в работе с педагогами ДОО не применяются.

На формирующем этапе опытной работы была реализована модель управления методической работой в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска, включающая целевой, проектировочный, деятельностный и оценочный блок. В качестве организационно-педагогических условий эффективного управления методической работой в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска выбраны следующие: стимулирование деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДОО; ориентация на

опыт и интересы педагогов, повышение уровня мотивации педагогов к самообразованию и участию в методической работе; привлечение педагогов к методической работе через активные формы методической работы.

Для стимулирования деятельности руководителей методических объединений и педагогов ДООУ, стимулирования педагогов к самообразованию, участию в методической работе была разработана система мотивации, включающая нормативно-правовое, социально-психологическое, материально-техническое направление. Для повышения уровня квалификации педагогов были использованы и реализованы различные активные формы методической работы: педагогический совет, семинары-практикумы, посещение открытых занятий с последующим обсуждением в форме дискуссии, конкурс портфолио педагога, деловая игра «Компетентный педагог ДООУ»; выставка новинок научной и нормативной литературы, нормативно-правовых документов в виртуальном методическом кабинете; круглый стол и другие.

Для изучения эффективности реализованной модели и организационно-педагогических условий управления методической работы в муниципальной образовательной организации в МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска была проведена повторная диагностика по следующим направлениям: уровень компетентности педагогов; уровень мотивации к повышению квалификации; уровень удовлетворенности методической работой.

Результаты диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45 % педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска имеют высокий уровень когнитивного компонента компетентности, что выше на 25 % по сравнению с констатирующим этапом. Более половины педагогов МДОУ «Д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска (50 %) имеют высокий уровень деятельностного компонента компетентности, что выше на 38 % по сравнению с констатирующим этапом. Высокий уровень личностного компонента компетентности имеют 40 % педагогов, что выше на 24 % по сравнению с

констатирующим этапом, средний уровень выявлен у 52 %, низкий – у 8 % педагогов.

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 45 % педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» – 40 %. На третьем месте мотив «Денежный заработок» – 25 %. По сравнению с констатирующим этапом, в структуре мотивации педагогов появился такой мотив, как «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (35 %). На констатирующем этапе он был выделен как значимый только у 15 % педагогов. Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

По итогам проведенного анкетирования выявлено, что 40 % педагогов высоко оценили деятельность методической службы МДОУ «д/с № 121 к.в.» г. Магнитогорска. На среднем уровне оценили 45 % педагогов, на низком – 15 % педагогов. По сравнению с констатирующим этапом количество педагогов с высоким уровнем удовлетворенности качеством методической работы в школе увеличилось на 20 %.

Таким образом, на контрольном этапе опытной работы просматривается положительная динамика по всем направлениям: повысился уровень компетентности педагогов, уровень мотивации к повышению квалификации и уровень удовлетворенности методической работой. Реализованные организационно-педагогические условия способствовали повышению эффективности методической работы, что проявляется через рост уровня компетентности педагогов и уровня удовлетворенности педагогов качеством методической работы в дошкольном учреждении. Цель исследования достигнута, поставленные задачи решены, гипотеза исследования доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Атмахова, Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Л.Н. Атмахова. // – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
2. Багаутдинова, С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ [Текст] / С.Ф. Багаутдинова // Управление ДОУ. – 2004. – № 3. – С. 82–85.
3. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды [Текст] / Ю.К. Бабанский. // – М.: Владос, 2005. – 560 с.
4. Байденко, В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) / В.И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3–13.
5. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. // – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 96 с..
6. Белая, К.Ю. От сентября до сентября: рекомендации заведующим и старшим воспитателям детского сада к планированию учебновоспитательной, методической работы на год [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 1998. – 176 с.
7. Беляева, В.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: методические рекомендации [Текст] / В.А. Беляева, А.А. Петренко. – М.: АРКТИ, 2004. – 160 с.
8. Богачев, А.Н. Формирование готовности будущих педагогов к здоровьесберегающей деятельности / А.Н. Богачев // EurasiaScience. – 2017. – С. 105–107.
9. Бордовский, Г. А. Новые технологии обучения: вопросы терминологии [Текст] / Г. А. Бордовский, В. А. Извозчиков // Педагогика. – 1999. – № 5. – С. 12–16.
10. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей [Текст]: учебно-методическое пособие / Л.Н. Буйлова, С.В. Кочнева. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 160 с.

11. Василенко, Н.П. Диагностика в организации методической работы: из опыта работы [Текст] / Н.П. Василенко. – Ростов-н/Д: Изд-во Ростовского обл. ИУУ, 1995. – 74 с.
12. Васильева, А.И. Старший воспитатель детского сада [Текст]: пособие для работников дошкольных учреждений / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И.И. Кобитина. – М.: Просвещение, 1990. – 143 с.
13. Веснин, В.Р. Основы менеджмента [Текст]: учебник / В.Р. Веснин – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
14. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис-Пресс, 2008. – 192 с.
15. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст]: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис-пресс, 2006. – 192 с.
16. Воробуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 96 с.
17. Годовое планирование как средство повышения качества деятельности ДОУ [Текст]: методическое пособие / под ред. С.Ф. Багаутдиновой. – Магнитогорск: МаГУ, 2006. – 35 с.
18. Данилина, Т.А. Взаимодействие ДОУ с социумом [Текст] / Т.А. Данилина, Т.С. Лагода, М.Б. Зуйкова. – М.: АРКТИ, 2004. – 77 с.
19. Денякина, Л.М. Инновационные технологии в управлении образовательным учреждением [Текст]: дис. ... канд. пед. наук. – Якутск, 2001. – 163 с.
20. Долженко, Ю.А. Повышение эффективности деятельности муниципальной методической службы на основе технологии мотивационного программно-целевого управления [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Ю.А. Долженко. – Барнаул, 1994. – 175 с.
21. Драхлер, А.Б. Сеть творческих учителей [Текст]: методическое пособие / А.Б. Драхлер. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2008. – 176 с.

22. Дробот, А.А. Модель инновационно-методической работы в образовательной организации / А.А. Дробот // Справочник заместителя директора в школе – электронный журнал. – 2015. – № 6 – С. 12–13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://e.zamdiobr.ru> (дата обращения 23.01.2019).

23. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 1995. – 128 с.

24. Едакова, И.Б. Управление качеством дошкольного образования как научная проблема [Текст] / И.Б. Едакова // Качество дошкольного образования: научные исследования и практический опыт: сб. материалов регион. науч.-практ. конф., (Челябинск, 12-14 декабря 2005 г.) – Челябинск: Образование, 2005. – С. 14–23.

25. Елканов, С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя: книга для учителя [Текст] / С.Б. Елканов. – М.: Просвещение, 1986. – 143 с.

26. Ерофеева, Т.И. Современные образовательные программы для дошкольных учреждений [Текст] / Т.И. Ерофеева. – М.: Академия, 2001. – 324 с.

27. Жуковский, И.В. Методическая служба: структура и технология управления [Текст] / И.В. Жуковский // Директор школы. – 2000. – № 1. – С. 5–13.

28. Захарова, И.Г. Информационные технологии в образовании [Текст] / И.Г. Захарова. – М.: Академия, 2003. – 360 с.

29. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.А. Сыманюк // Высш. образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–29.

30. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (дата обращения 20.05.2023).

31. Ильенко, Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях: книга для учителя [Текст] / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 1999. – 48 с.

32. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях [Текст] / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2003. – 95 с.

33. Казаков, А.Ю. К вопросу о развитии ключевых компетентностей педагога в условиях инновационного развития образования: психологический аспект [Текст] / А.Ю. Казаков // Актуальные проблемы реализации современной модели профессионального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции, (Кемерово, 18-19 ноября 2009 г.): в 3 ч.– Ч.3 / сост.: Т.С. Панина, Л.П. Вашлаева. – Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИПО», 2009. – С. 103–106.

34. Козырева, О.А. Условия развития профессиональной компетентности педагога в процессе повышения квалификации [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук / О.А. Козырева. – Томск, 2004. – 216 с.

35. Колин, К. Информатизация образования: новые приоритеты [Текст] / К. Колин // AlmaMater. – 2002. – № 2. – С. 16–18.

36. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образованием [Текст] / Т.П. Колодяжная. – Ростов-н/Д.: Учитель 2002. – 190 с.

37. Комарова, Е.С. Я руковожу детским садом [Текст]: пособие для руководителей дошкольных образовательных учреждений / Е.С. Комарова. – М.: Просвещение, 2008. – 224 с.

38. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.11.2023).

39. Коростелева, П.А. Организация и содержание работы методического кабинета в образовательном учреждении [Текст] / П.А. Коростелева // Воспитание в школе. – 2013 – № 2. – С. 14–18.

40. Коротаева, Е.В. Два варианта: традиционный и программнотематический [Текст] / Е.В. Коротаева // Директор школы. 2001. – № 6. – С. 38–43.

41. Котлярова, И.О. Теоретические основы личностноориентированного повышения квалификации [Текст] / И.О. Котлярова. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 1998. – 98 с.

42. Ксендзова, Г.Ф. Тенденции развития маркетингового управления на рынке образовательных услуг [Текст] / Г.Ф. Ксендзова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2012. – № 3. – С. 118–121.

43. Куцакова, Л.А. Методическая работа с педагогами [Текст] / Л.А. Куцакова // Дошкольное воспитание. – 1992. – № 21. – С. 32.

44. Лобанова, Е.А. Дошкольная педагогика [Текст]: учебнометодическое пособие / Е. А. Лобанова. – Балашов: Николаев, 2005. – 76 с.

45. Лопанова, Е.В. Компетентностный подход в обучении: технологии реализации: учебно-метод. пособие / Е.В. Лопанова, Т.Б. Рабочих. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007. – 120 с.

46. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ОУ [Текст] / П.Н. Лосев. – М.: Сфера, 2005. – 155 с.

47. Лукина, Н.А. Оптимизация управления методической службой на муниципальном уровне [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н.А. Лукина. – Ростов-н/Д, 1999. – 217 с.

48. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия [Текст] / М.И. Лукьянова // Управление образовательным учреждением. – 2007. – № 1 (35). – С. 15–22.

49. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] / А.А. Майер // Управление образовательным учреждением. – 2007. – № 1 (35). – С. 8–15.

50. Макарова, Т.Н. Планирование и организация методической работы в школе [Текст] / Т.Н. Макарова. – М.: Педагогический поиск, 2002. – 160 с.

51. Минкевич, Л.В. Рекомендации по организации и проведению педагогических советов [Текст] / Л.В. Минкевич // Воспитание в школе. – 1993. – № 4. – С. 39–40.

52. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

53. Мишуров, Н.П. Основные направления в методической работе с педагогическими кадрами [Текст] / Н.П. Мишуров, А.П. Ситник // Вопросы повышения квалификации педагогических кадров. – М.: Знание, 1975. – 231 с.

54. Моисеев, А.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) [Текст] / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева; под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 256 с.

55. Морозова, А.Н. Управление методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / А.Н. Морозова. – М., 2000. – 244 с.

56. Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://depobr-molod.admhmao.ru/natsionalnyu-proektobrazovanie> (дата обращения 15.11.2023).

57. Никитин, Э.М. Модернизация учреждений повышения квалификации педагогических кадров в 80–90-е годы XX века [Текст] / Э.М. Никитин, А.П. Ситник // Методист. – 2004. – № 2. – С. 2–7.

58. Новикова, Е.И. Современный справочник воспитателя детского сада [Текст] / Е.И. Новикова. – М.: Рипол Классик, 2002. – 448 с.

59. Новицкая, В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / В.А. Новицкая. – СПб., 2007. – 281 с.

60. Новожилова, Н.В. Использование интернет-технологий в исследовательской деятельности учителей и учащихся [Текст] / Н.В. Новожилова // Завуч. – 2003. – № 8. – С. 118–125.

61. Оверчук, Т.И. Качество дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы [Текст] / Т.И. Оверчук. – М.: Гном и Д, 2002. – 240 с.

62. Очирова, О.Д. Формирование ИКТ-компетентности у педагогов ОУ [Текст] / О.Д. Очирова, Л.А. Шаманова // Педагогика: традиции и инновации: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, апрель 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 60–62.

63. Панюкова, С.В. Концепция реализации личностно ориентированного обучения при использовании информационных и коммуникационных технологий [Текст] / С.В. Панюкова. – М.: Изд-во РАО, 1998. – 120 с.

64. Поздняк, Л.В. Подготовка старших воспитателей к управлению методической работой в ОУ на диагностической основе [Текст] / Л.В. Поздняк, А.Н. Морозова // Управление ОУ. – 2002. – № 5. – С. 87–96.

65. Полат, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] / Е.С. Полат – М.: Академия, 2001. – 272 с.

66. Попова, Л.В. Формирование готовности будущих специалистов к методической работе в образовательных учреждениях [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Л.В. Попова. – Якутск, 2002. – 160 с.

67. Поташник, М.М. Профессиональное объединение педагогов: методические рекомендации [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Высшая школа, 1997. – 118 с.

68. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 (ред. от 08.11.2022) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384) [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://base.garant.ru/70512244/> (дата обращения 11.07.2023).

69. Пятаева, С.А. Методическая поддержка профессионального саморазвития воспитателя дошкольного образовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / С.А. Пятаева. – Волгоград, 2005. – 148 с.

70. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен. – М.: Когито – Цент, 2002. – 396 с.

71. Роберт, И.В. Современные информационные технологии в образовании: Дидактические проблемы; перспективы использования [Текст] / И. В. Роберт. – М.: Школа-Пресс, 1994. – 205 с.
72. Рожина, Д. Современные подходы к организации методического кабинета [Текст] / Д. Рожина // Воспитание в школе. – 2002. – № 18. – С.7–15.
73. Савенков, А. Аспекты компетентности [Текст] / А. Савенков // Директор школы. – 2004. – № 6. – С. 40–48.
74. Свистунова, Е.Л. Использование электронных таблиц Microsoft Excel для компьютерного тестирования [Текст] / Е.Л. Свистунова // Школа и производство. – 2004. – № 8. – С. 18–21.
75. Селевко, Г.К. Альтернативные педагогические технологии [Текст] / Г.К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2005. – 224 с.
76. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст] / Г.К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2006. – Т 1. – 816 с.
77. Скоролупова, О.А. Планирование как один из этапов методической работы в образовательном учреждении [Текст] / О.А. Скоролупова. – М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2008. – 104 с.
78. Сластенин, В.А. Личностно-ориентированные технологии профессионально-педагогического образования [Текст] / В.А. Сластенин // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 1. – С. 49–74.
79. Сметанников, А.Л. Совершенствование подготовки учителей информатики путем введения элементов информационного моделирования в проектирование программных средств учебного назначения [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2000. – 148 с.
80. Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение. Управление по результатам [Текст] / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 232 с.
81. Троян, А.Н. Управление образованием [Текст] / А.Н. Троян. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.

82. Угольников, В.В. Дистанционное обучение с помощью компьютерных технологий [Текст] / В.В. Угольников // Современные проблемы воспитания и образования. – М.: Альфа, 2002. – С. 62–64.

83. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ОУ [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.

84. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации: от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ. – М.: Эксмо, 2019. – 787 с.

85. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика [Текст] / А.В. Хуторский. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 239 с.

86. Чуракова, А.Г. Организация методической работы в условиях введения стандартов второго поколения / А.Г. Чуракова. – М.: Академкнига, 2012. – 112 с.

87. Яковлева, Н.О. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов [Текст] / Н.О. Яковлева, Е.В. Яковлев. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Самооценка методологической культуры педагога (Л.Г. Полякова)

Цель теста: на основе самооценки знаний, умений и личностных качеств отразить и определить актуальный уровень методологической культуры учителя.

При ответах на вопросы теста оцените по 9-балльной шкале степень выраженности соответствующих знаний, умений и личностных качеств.

Мысленно представьте себе высший (9баллов) уровень развития соответствующего качества и очень низкий (1 балл), затем найдите себе место в 9-балльной шкале и обведите выбранный балл самооценки кружком.

Таблица 14 – Самооценка методологической культуры педагога (Л.Г. Полякова)

Вопросы теста	Шкала оценок
1. В какой степени вы испытываете потребности в области обучения или воспитания что – то исследовать, реформировать?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
2. Если у вас возникла какая – то блестящая педагогическая идея, то в какой степени вы способны, предварительно теоретически ее обосновав, экспериментально проверить?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
3. В какой степени вы способны четко сформулировать суть исследуемой проблемы, цель, объект, предмет, рабочую гипотезу, задачи исследования, спланировать эксперимент?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
4. В какой степени вы владеете такими методами педагогического исследования как моделирование педагогических процессов, анкетирование, тестирование?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
5. Как высоко вы оцениваете свое умение разработать самостоятельную анкету, тест?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
6. В какой степени в процессе и при обработке результатов педагогического эксперимента вы способны использовать методы математической статистики, компьютерную технику?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
7. Участвовали ли вы ранее в организации какого – либо педагогического эксперимента, и какова была ваша активность, ответственность, степень участия?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
7. Участвовали ли вы ранее в организации какого – либо педагогического эксперимента, и какова была ваша активность, ответственность, степень участия?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
9. Способны ли вы и в какой степени, обобщив результаты педагогического эксперимента, написать статью, выступить на научном семинаре или конференции?	1,2,3,4,5,6,7,8,9

Окончание таблицы 14

10. Как высоко вы оцениваете свои умения и способности вести научные дискуссии, отстаивать – свою точку зрения по какому – либо спорному методологическому вопросу, педагогической проблеме?	1,2,3,4,5,6,7,8,9
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

**Опросник «Стили мышления»
(Р. Брэмсон, А Харрисон, адаптирован А.А Алексеевым)**

Опросник рассчитан на диагностику 5 стилей мышления и содержит 18 утверждений. Стили мышления: синтетический, идеалистический, прагматический, аналитический, реалистический.

Опросник представляет собой русскоязычную адаптированную версию известного опросника InQ, разработанного Р. Брэмсоном, А Харрисоном. Перевод и адаптация выполнены А.А Алексеевым.

Инструкция: Этот опросник предназначен для того, чтобы помочь Вам определить предпочитаемый Вами способ мышления, а также манеру задавать вопросы и принимать решения. Среди предлагаемых Вам на выбор ответов нет правильных или неправильных. Максимум полезной информации Вы получите в том случае, если будете, как можно точнее сообщать об особенностях Вашего реального мышления, а не о том, как, повашему, следовало бы мыслить.

Каждый пункт данного опросника состоит из утверждения, за которым следует пять его возможных окончаний. Ваша задача – указать ту степень, в которой каждое окончание применимо к Вам. На бланке ответов напротив каждого окончания проставьте номера: 5, 4, 3, 2, или 1, указывающие на ту степень, в какой данное окончание применимо к Вам: от 5 (более всего подходит) до 1 (менее всего подходит). Каждый номер (балл) должен быть использован только один раз в группе из пяти окончаний. (Всего таких групп в опроснике 18). Даже если 2 окончания (или больше) в одной группе покажутся одинаково применимы к Вам, все-таки постарайтесь их упорядочить. Имейте в виду, что для каждой группы каждый балл (5, 4, 3, 2 или 1) нельзя использовать более одного раза. Если Вы уверены, что поняли приведенную выше инструкцию, то продолжайте работать дальше.

Определить предпочтение того или иного стиля можно при помощи ключа. Для того, чтобы получить данные по каждому из стилей, необходимо,

пользуясь ключом, суммировать баллы из бланка ответов. Прежде чем переходить к их анализу, нужно проверить правильность вычислений. Для этого надо сложить суммарные показатели по всем пяти стилям. Получившееся число должно быть равно 270. В ином случае, вычисления необходимо перепроверить.

Ключ

Синтетический стиль: 1а, 2б, 3д, 4г, 5в, 6б, 7а, 8б, 9д, 10г, 11в, 12б, 13а, 14б, 15д, 16г, 17в, 18б. Идеалистический стиль: 1б, 2а, 3г, 4в, 5а, 6в, 7б, 8а, 9г, 10в, 11а, 12в, 13б, 14а, 15г, 16в, 17а, 18в.

Прагматический стиль: 1в, 2г, 3а, 4д, 5б, 6г, 7в, 8г, 9а, 10д, 11б, 12г, 13в, 14г, 15а, 16д, 17б, 18г.

Аналитический стиль: 1г, 2в, 3в, 4а, 5д, 6д, 7г, 8в, 9в, 10а, 11д, 12д, 13г, 14в, 15в, 16а, 17д, 18д.

Реалистический стиль: 1д, 2д, 3б, 4б, 5г, 6а, 7д, 8д, 9б, 10б, 11г, 12а, 13д, 14д, 15б, 16б, 17г, 18а.

Интерпретация результатов

Объяснение результатов следует проводить на основании сравнения показателей по каждой отдельной шкале с общей картиной предпочтения стилей мышления:

36 или менее баллов: этот стиль абсолютно чужд испытуемому, он, вероятно, не пользуется им практически нигде и никогда, даже если этот стиль является лучшим подходом к проблеме при данных обстоятельствах.

От 42 до 37 баллов: вероятно, стойкое игнорирование данного стиля.

От 48 до 43 баллов: для испытуемого характерно умеренное пренебрежение этим стилем мышления, то есть, при прочих равных условиях, он, по возможности, будет избегать использования данного стиля при решении значимых проблем.

От 59 до 49 баллов: зона неопределенности. Данный стиль следует исключить из рассмотрения.

От 65 до 60 баллов: испытуемый отдает умеренное предпочтение этому стилю. Иначе говоря, при прочих равных условиях, он будет предрасположен использовать этот стиль больше или чаще других.

От 71 до 66 баллов: испытуемый оказывает сильное предпочтение такому стилю мышления. Вероятно, он пользуется данным стилем систематически, последовательно и в большинстве ситуаций. Возможно даже, что время от времени испытуемый злоупотребляет им, то есть использует тогда, стиль не обеспечивает лучший подход к проблеме. Чаще это может происходить в напряженных ситуациях.

72 и более баллов: у испытуемого очень сильное предпочтение этого стиля мышления. Другими словами, он чрезмерно фиксирован на нем, использует его практически во всех ситуациях, следовательно, и в таких, где этот стиль является далеко не лучшим (или даже неприемлемым) подходом к проблеме.

Таблица 15 – Опросник «Стили мышления» (Р. Брэмсон, А. Харрисон, адаптирован А.А Алексеевым)

№	Утверждение	Ответ
1	Когда между людьми имеет место конфликт на почве идей, я отдаю предпочтение той стороне, которая;	
а	Устанавливает, определяет конфликт и пытается выразить его открыто	
б	Лучше всех затрагивает ценности и идеалы	
в	Подходит к ситуации наиболее логично и последовательно	
г	Излагает аргументы наиболее кратко и убедительно	
2	Когда я начинаю работать над проектом в составе группы, самое важное для меня:	
а	Понять цели и значение этого проекта	
б	Раскрыть цели и ценности участников рабочей группы	
в	Определить, как мы собираемся разрабатывать данный проект	
г	Понять, какую выгоду этот проект может принести для нашей группы	
д	Чтобы работа над проектом была организована и сдвинулась с места	
3	Вообще говоря, я усваиваю новые идеи лучше всего, когда могу:	
а	Связать их с текущими или будущими занятиями	
б	Применить их к конкретным ситуациям	
в	Сосредоточиться на них и тщательно их проанализировать	
г	Понять, насколько они сходны с привычными идеями	
д	Противопоставить их другим идеям	
4	Для меня графики, схемы, чертежи в книгах или статьях обычно:	
а	Полезнее текста, если они точны	
б	Полезны, если они ясно показывают важные факты	
в	Полезны, если они подкрепляются и поясняются текстом	

Продолжение таблицы 15

г	Полезны, если они поднимают вопросы по тексту	
д	Не более и не менее полезны, чем другие материалы	
5	Если бы мне предложили провести какое-то исследование, я, вероятно, начал бы с	
а	Попытки определить его место в более широком контексте	
б	Определения того, смогу ли я выполнить его в одиночку или мне потребуется помощь	
в	Размышлений и предложений о возможных результатах	
г	Решения о том, следует ли вообще проводить это исследование	
д	Попытки сформулировать проблему как можно полнее и точнее	
6	Если бы мне пришлось собирать от членов какой-то организации информацию, касающуюся ее насущных проблем, я предпочел бы:	
а	Встретиться с ними индивидуально и задать каждому свои конкретные вопросы	
б	Провести общее собрание и попросить их высказать свое мнение в Опросить их небольшими группами, задавая общие вопросы	
в	Опросить их небольшими группами, задавая общие вопросы	
г	Встретиться неофициально с влиятельными лицами и выяснить их взгляды	
д	Попросить членов организации предоставить мне (желательно в письменной форме) всю относящуюся к делу информацию, которой они располагают	
7	Вероятно, я буду считать что-то правильным, истинным, если это «что-то»:	
а	Выстояло против оппозиции, выдержало сопротивление противоположных подходов	
б	Согласуется с другими вещами, которым я верю	
в	Было подтверждено на практике	
г	Поддается логическому и научному доказательству	
д	Можно проверить лично на доступных наблюдению фактах	
8	Когда я на досуге читаю журнальную статью, она будет, скорее всего:	
а	О том, как кому-то удалось разрешить личную или социальную проблему	
б	Посвящена дискуссионному политическому или социальному вопросу в Сообщением о научном или историческом исследовании	
в	Сообщением о научном или историческом исследовании	
г	Об интересном, забавном человеке или событии	
д	Точным, без доли вымысла, с сообщением о чем-то интересном жизненном опыте	
9	Когда я читаю отчет о работе, я обращаю больше всего внимания на:	
а	Близость выводов к моему личному опыту	
б	Возможность выполнения данных рекомендаций	
в	Надежность и обоснованность результатов фактическими данными	
г	Понимание автором целей и задач работы	
д	Интерпретацию данных	
10	Когда передо мной поставлена задача, первое, что я хочу узнать, это:	
а	Каков наилучший метод для решения данной задачи	
б	Кому и когда нужно, чтобы эта задача была решена	
в	Почему эту задачу стоит решать	
г	Какое влияние ее решение может иметь на другие задачи, которые приходится решать	

Продолжение таблицы 15

д	Какова прямая, немедленная выгода от решения данной задачи	
11	Обычно я узнаю максимум о том, как сделать что-то новое благодаря тому, что:	
а	Уясняю для себя, как это связано с чем-то другим, что мне хорошо знакомо	
б	Принимаюсь за дело как можно раньше	
в	Выслушиваю различные точки зрения по поводу того, как это сделать	
г	Есть кто-то, кто показывает мне, как это сделать	
д	Тщательно анализирую, как это сделать наилучшим образом	
12	Если бы мне пришлось проходить испытание или сдавать экзамен, я предпочел бы:	
а	Набор объективных, проблемно ориентированных вопросов по предмету	
б	Дискуссию с теми, кто также проходит испытание в Устное изложение и показ того, что я знаю	
г	Сообщение в свободной форме о том, как я применил то, чему научился	
д	Письменный отчет, охватывающий историю вопроса, теорию и метод.	
13	Люди, чьи особые качества я уважаю больше всего, это, вероятно:	
а	Выдающиеся философы и ученые	
б	Писатели и учителя.	
в	Лидеры деловых и политических кругов	
г	Фермеры и журналисты.	
14	Вообще говоря, я нахожу теорию полезной, если она:	
а	Кажется родственной тем другим теориям и идеям, которые я уже усвоил	
б	Объясняет вещи новым для меня образом	
в	Способна систематически объяснять множество связанных ситуаций	
г	Служит прояснению моего личного опыта и наблюдений д Имеет конкретное практическое приложение	
15	Когда я читаю статью по дискуссионному вопросу, я предпочитаю, чтобы в ней:	
а	Показывались преимущества для меня в зависимости от выбираемой точки зрения	
б	Излагались все факты в ходе дискуссию	
в	Логично и последовательно обрисовывались затрагиваемые спорные вопросы.	
г	Определялись ценности, которые исповедует автор	
д	Ярко освещались обе стороны спорного вопроса и существо конфликта	
16	Когда я читаю книгу, выходящую за рамки моей непосредственной деятельности, я делаю это главным образом вследствие:	
а	Заинтересованности в совершенствовании своих профессиональных знаний	
б	Указания со стороны уважаемого мной человека на возможную ее полезность	
в	Желания расширить свою общую эрудиции	
г	Желания выйти за пределы собственной деятельности для разнообразия	
д	Стремления узнать больше об определенном предмете	
	Когда я впервые подхожу к какой-то технической проблеме, я скорее всего буду:	
а	Пытаться связать ее с более широкой проблемой или теорией	
б	Искать пути и способы решить эту проблему	

Окончание таблицы 15

в	Искать пути и способы решить эту проблему	
г	Искать способы, которыми другие, возможно, уже решили эту проблему	
д	Пытаться найти самую лучшую процедуру для ее решения	
18	Вообще говоря, я более всего склонен к тому, чтобы:	
а	Находить существующие методы, которые работают, и использовать их как можно лучше	
б	Ломать голову над тем, как разнородные методы могли бы работать вместе	
в	Открывать новые и более совершенные методы	
г	Находить способы заставить существующие методы работать лучше и по-новому	
д	Разбираться в том, как и почему существующие методы должны работать	

Тест «Ваш творческий потенциал» (Е.Ю. Бруннер)

Творческий потенциал – это профессионально-психологические возможности личности. Он обнаруживается в уровне развития интеллекта, профессионализма и социально-профессиональной направленности. Уровень творческого потенциала можно определить с помощью предлагаемого ниже опросника

Инструкция: Мы предлагаем Вам ответить на следующие вопросы. Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант ответа.

Текст опросника

1 Считаете ли Вы что окружающий Вас мир может быть улучшен?

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2 Думаете ли Вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3 Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительную пользу в той сфере деятельности, в которой Вы работаете?

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4 Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5 Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание?

- а) да;
- б) часто думаю, что не сумею;
- в) да, часто.

6 Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете?

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7 Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?

- а) да;
- б) нет, я хочу научиться только самому основному;
- в) нет, я хочу только удовлетворить свое любопытство.

8 Когда Вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
- б) решаете махнуть рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

9. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечивает.

10 Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

11 Сразу же после какого-то разговора Вы сможете вспомнить, о чем шла речь?

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не смогу;
- в) запоминаю только то, что меня интересует.

12 Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то сможете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения?

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторю, но не совсем правильно.

13 В свободное время Вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) Вам безразлично, будете ли Вы один или в компании.

14 Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие, только когда:

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) Вы более-менее довольны;
- в) Вам еще не все удалось сделать.

15 Когда Вы один, то:

а) любите мечтать о каких-то вещах, даже, может быть, абстрактных;
б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашей работой.

16 Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
- б) только наедине с собой;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

17 Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:

а) можете отказаться от нее, если выслушиваете убедительные аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным. Обработка и интерпретация результатов.

Подсчитайте общее количество баллов следующим образом:

за ответ "а" – 3 балла,

за ответ "б" – 1 балл,

за ответ "в" – 2 балла.

Вопросы 1, 6, 7 определяют границы Вашей любознательности, 2, 3, 4, 5 – веру в себя, 8 и 14 – постоянство, 9 – амбициозность, 10 – зрительную память, 11, 12 – слуховую память, 13 – Ваше стремление быть независимым, 15, 16 – способность абстрагироваться, 17 – степень сосредоточенности. Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала.

Общая сумма набранных баллов покажут уровень Вашего творческого потенциала.

Уровни выраженности

46 и более баллов. В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей. Если Вы на деле сможете применить Ваши способности, то Вам доступны самые разные формы творчества.

22 – 45 баллов. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить, но у Вас есть и проблемы, тормозящие процесс творчества. Во всяком случае Ваш творческий потенциал позволит Вам творчески себя проявить, если Вы, конечно, этого пожелаете.

21 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооценили себя? Отсутствие веры в свои силы может привести Вас к мысли, что Вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности (В.А. Сластенин, Л.С. Подымова)

Оцените, пожалуйста, свою готовность к инновационной деятельности по пятибалльной шкале по каждому показателю.

Таблица 16 – Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности (В.А. Сластенин, Л.С. Подымова)

№	I. Мотивационно-творческая направленность личности	Баллы	Средний балл
1	Любознательность, творческий интерес.		
2	Стремление к творческим достижениям.		
3	Стремление к лидерству.		
4	Стремление к получению высокой оценки творческой деятельности со стороны администрации.		
5	Личная значимость творческой деятельности.		
6	Стремление к самосовершенствованию		
II. Креативность педагога			
7	Продуцирование большого числа решений: вариативность педагогической деятельности		
8	Независимость суждений (не стесняется выражать свое мнение).		
9	9 Фантазия, воображение (интеллектуальная легкость в обращении с идеями).		
10	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления		
11	Стремление к риску.		
12	Чувствительность к проблемам в педагогической деятельности		
13	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям.		
14	Способность к самоанализу, рефлексии		
III. Оценка профессиональных способностей педагога к осуществлению инновационной деятельности.			
15	Способность личности к овладению методологией творческой деятельности.		
16	Владение методами педагогического исследования.		
17	Способность к созданию авторской концепции, технологии деятельности.		
18	Способность к планированию экспериментальной работы		
19	Способность к организации педагогического эксперимента в ОУ.		
20	Способность к коррекции, перестройке деятельности.		
21	Способность аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других педагогов.		
22	Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в творческой деятельности.		

Окончание таблицы 16

23	Способность творчески разрешать конфликты.		
IV. Индивидуальные особенности личности педагога			
24	Темп творческой деятельности.		
25	Работоспособность личности в творческой деятельности		
26	Решительность, уверенность в себе.		
27	Ответственность.		
28	Убеждение педагога в социальной значимости творческой деятельности.		
29	Честность, правдивость.		
30	Способность к самоорганизации.		

Данная методика показывает уровень готовности педагогов к инновационной деятельности. После проведения методики и подсчета количества баллов составляется ось координат, показывающая развитие у педагога способности к инновационной деятельности. Анализ полученных данных показывает степень сформированности у педагога каждого компонента в отдельности.

**Анкета для выявления способности педагога к саморазвитию
(И.В. Никишина)**

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению:

5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят(а) делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно бы отнес(лась) к продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов. Если у вас набралось 55 и более баллов,

значит, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии; набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития; насчитав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося саморазвития.

**Методика оценки педагогом рефлексивных способностей
(О.Б. Даутова, С.В. Христофоров)**

Таблица 17 – Ключевые умения учителя

Умения	Количество баллов (от 1 до 9)
Увидеть в педагогической ситуации проблему и оформить ее в виде педагогических задач	
При постановке педагогической задачи ориентироваться на ученика как на активно развивающегося субъекта учебнопознавательной деятельности, имеющего собственные мотивы и цели	
Сделать предметом анализа каждый свой педагогический шаг	
Конкретизировать и структурировать проблему	
Раздвинуть горизонты практики и увидеть новые проблемы, вытекающие из предшествующего опыта	
Найти способы решения задачи	
Тактически мыслить, т. е. конкретизировать педагогические задачи в поэтапные и оперативные, принимать оптимальное решение в условиях неопределенности, гибко перестраиваться по мере изменения ситуации	
"Версионно" мыслить, т. е. мыслить предположениями, гипотезами, версиями	
Работать в системе "параллельных целей", создавать "поле возможностей" для педагогического маневра	
В ситуации дефицита времени принимать достойное решение для выхода из трудных педагогических ситуаций	
Анализировать педагогическую ситуацию в динамике ее развития, видеть близкие и отдаленные результаты	
Привлекать разнообразные теории для осмысления собственного опыта	
Анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики	
Комбинировать элементы теории и практики, чтобы получить целое, обладающее новизной знание	
Объективно и непредвзято оценивать педагогические факты и явления	
Доказательно, аргументированно, ясно и доходчиво излагать свою точку зрения	
Итого баллов:	

Педагогу предлагается оценить каждое умение по 9 – балльной шкале, подсчитать общую сумму. Максимальное количество баллов – 144. Сумма от 112 до 144 баллов соответствует высокому уровню развития рефлексивных способностей. Сумма от 80 до 112 баллов – среднему уровню развития

рефлексивных способностей. Если сумма меньше 80 баллов, то это соответствует низкому уровню развития рефлексивных способностей. Данная методика позволяет увидеть свои сильные и слабые стороны.