

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 12 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район**

ОПЫТ РАБОТЫ ПО ТЕМЕ:

**«УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ
НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ»**

Выполнила:
старший воспитатель
МБДОУ д/с №12 г.Кропоткин
Власенко И.И.

город Кропоткин
2018 год

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

Ф.И.О. автора Власенко Ирина Ивановна

Город (район) г.Кропоткин, Кавказский район

Образовательное учреждение Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №12 г.Кропоткин муниципального образования Кавказский район

Занимаемая должность старший воспитатель

Педагогический стаж и квалификационная категория 20 лет, первая квалификационная категория

Тема педагогического опыта «Управление методической работой в образовательном учреждении в условиях введения новых образовательных стандартов»

Степень новизны педагогического опыта заключается в комбинации элементов известных методик; в рационализации, усовершенствовании отдельных сторон педагогического труда; в разработке новых средств и правил их применения; в постановке и решении новых педагогических задач.

Задачи педагогического опыта:

заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем эффективные методы повышения педагогического мастерства.

Краткое описание опыта: Перестройка методической работы в дошкольном учреждении неизбежно ставит перед необходимостью дать правильные ответы на вопросы, чему учат педагогов, какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог – практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации. Таким образом, нужно отметить важность оптимального выбора содержания методической работы в современном ДОО. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами практики методической работы в дошкольных учреждениях. Лосев П.Н.(19) отмечает что, нередко выбор содержания работы с педагогами случаен, отличается бессистемностью, отсутствием или слабостью связей между основными направлениями повышения квалификации работников детских садов, отсутствием в планах методической работы ряда необходимых блоков содержания, самых острых и актуальных проблем. Во многих детских садах реальные проблемы учебно–воспитательного процесса, проблемы конкретных педагогов и воспитанников и содержание методической работы существуют вполне мирно, но параллельно друг другу.

Эффективность опыта. Достигнутые результаты устойчивы и стабильно высоки.

Преимущества данного опыта: актуальность; создание особой атмосферы «сотворчества»; технологичность (воспроизводимость в иных условиях); широкие возможности для творческого применения.

Выводы, рекомендации: представленный опыт соответствует критериям передового педагогического опыта, так как ему присущи актуальность, высокая результативность, оптимальность, стабильность, научность. Опыт эффективен, о чем свидетельствуют его результативность и востребованность педагогами и

общественностью. Опыт может быть рекомендован для использования в практике дошкольных образовательных учреждениях района.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении	6
1.1 Состояние методической службы в ДОО	6
1.2 Анализ проблемы в современной литературе	12
Глава 2. Организация и руководство методической работой в условиях лично-сти ориентированного подхода	18
2.1 Личность в организации (роль характера, темперамента в профессиональной деятельности)	18
2.2 Роль методиста в организации управленческой деятельности	35
2.3 Диагностика организации методической работы в ДОО	39
2.4 Структура, формы и методы методической работы	45
2.5 Методический кабинет как центр методической работы	47
Заключение	51
Список использованных источников	53

ВВЕДЕНИЕ

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально – экономический, научно – технический и нравственный прогресс российского общества в новом столетии. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в учебно–воспитательной работе ДОО, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Успешное развитие системы дошкольного образования детей немыслимо без разработки его теории и методики. Значительную роль в этом процессе играет методическая деятельность.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении представляет собой целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте, конкретном анализе воспитательно-образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование воспитательно-образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников.

Цель методической работы в ДОО – это постоянное повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива. Первостепенная задача методической работы – оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности.

Таким образом, методическая работа существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы

дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления современным ДОО.

Чтобы сломать сложившийся механизм торможения в ДОО, необходимо найти те рычаги, с помощью которых можно преодолеть такие негативные явления, как формализм, пассивность многих педагогов и воспитанников. Главными из этих рычагов являются активизация человеческого фактора в просвещении, развитие творческого потенциала педагогов и педагогических коллективов дошкольных учреждений. Современные реалии, объективные потребности совершенствования образования, воспитания и развития воспитанников обуславливают необходимость резкого повышения роли и значения методической работы в детском саду, делают научный анализ и практическое совершенствование этой работы актуальнейшей проблемой.

Сегодня реальный уровень постановки методической работы в дошкольном учреждении становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Поэтому нужно рассматривать методическую работу в дошкольном учреждении, как нечто первостепенное.

Никишина И.В. (24) дала одно из определений методической работе. «Методическая работа – в дошкольном учреждении – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого воспитателя и коллектива в целом».

В детских садах сложились определенные формы повышения квалификации воспитателей, однако, по мнению Лосева П.Н. (19), между различными видами методической работы часто нет должной связи, учета конкретных интересов и потребностей воспитателей.

Задача заведующей и методиста дошкольного учреждения заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем эффективные методы повышения педагогического мастерства.

Актуальность проблемы, оказание помощи в подготовке высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности. Помощь воспитателю в овладении новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, в повышении своего педагогического мастерства.

Именно этой проблеме, методической работе в ДОО, я бы хотела посвятить свое исследование.

Предмет исследования - методическая работа в дошкольном образовательном учреждении.

Объект исследования – процесс организации методической работы в ДОО.

Цель исследования - рассмотреть методическую работу в ДОО на современном этапе.

Задачи исследования:

1. Провести анализ научно – методической литературы по данной теме.
2. Раскрыть состояние и содержание методической работы в дошкольном образовательном учреждении на условиях введения новых образовательных стандартов.
3. Рассмотреть личность в организации, роль характера, темперамента в профессиональной деятельности.
4. Изучить роль методиста в организации управленческой деятельности.
5. Проанализировать диагностику организации методической работы в ДОО.

Методы исследования – анализ научно – теоретической и психолого-педагогической литературы.

Глава 1. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении

1.1 Состояние методической службы в ДОО

Методическая служба – это связующее звено между жизнедеятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующее становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Методическая служба ДОО в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

- достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;

- построение образовательного стандарта на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, воспитание ответственности за свое здоровье, формирование основ здорового образа жизни;

- адаптацию ДОО к социальному заказу и особенностям развития воспитанников;

- светскость образования.¹

¹ Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: Сфера, 2005. – С. 96.

Планирование методической работы в ДОО осуществляется на аналитической основе:

✓ анализ внешней среды ДОО (учета требований социального заказа, нормативно-правовых документов федерального, районного, городского уровней);

✓ анализ состояния ДОО (уровня здоровья, развития детей, степени овладения ими образовательной программой; уровня профессиональной компетентности коллектива, особенностей и потребностей родителей, школы; четкого выделения факторов, влияющих на них);

✓ цели деятельности и необходимые средства их реализации определяются, исходя из результатов анализа.

Любое образовательное учреждение существует в одном из двух режимов: функционирования или развития.

Следовательно, в дошкольном учреждении, находящемся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случае его отклонения от технологии, методики реализации программы воспитания и обучения дошкольников.

Если же коллектив предполагает работать в инновационном режиме (новое содержание обучения или реализация новых педагогических технологий), то это требует создание новой модели методической работы, обеспечивающей переход дошкольного образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития.²

Во всех случаях цель методической службы – создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Отсюда и вытекают основные задачи методической работы:

1. Обучение и развитие педагогических кадров, управление повышением их квалификации.

² Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. – М.: Дрофа, 2005. – С. 152.

2. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДОО.

3. Подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса.

4. Координация деятельности ДОО и семьи в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников.

5. Координация деятельности ДОО с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников и ДОО в целом.

6. Анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

Методическое обеспечение является важнейшей частью повышения квалификации педагогов. Оно призвано поддерживать нормальный ход образовательного процесса, содействовать его обновлению.

В 1994 году Министерство образования РФ выпустило письмо «О формах организации и направлениях деятельности методических служб в системе образования РФ», где выделяются информационная, прогностическая, содержательная, инновационная и экспериментальная деятельность, повышение квалификации, аттестация педагогов. С 1996 года организация методической работы поручается специальным службам – методическим кабинетам, методическим центрам в структуре органов управления образованием и институтам повышения квалификации работников образования.(5)

Проникновение теории управления в дошкольное образование, разграничение субъектов и объектов управления ДОО, выделение направлений деятельности руководителя с точки зрения объектов (управление персоналом, (кадрами), управление материально – технической базой и др.) привели к некоторой терминологической неясности в связи с применением традиционных и новых терминов. В частности, возникли вопросы, которые выделяла Багаутдинова С.Ф. (2) об использовании и понимании термина «методическая

работа в ДОУ»; что такое методическая работа – объект или аспект управления; как соотносится методическая работа с понятием «управление педагогическим коллективом», «управление образовательным процессом»; насколько целесообразно сегодня применять этот термин.

На ее взгляд, понятие «методическая работа» можно использовать применительно к современному ДОО, если правильно определить ее сущность. «Методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса ДОУ».

Существуют разные подходы к определению методической деятельности. Так С.Ж. Гончарова (14) рассматривает ее как деятельность, «направленную на создание, внедрение и применение методов».

Ответственность за организацию методической работы лежит на методисте. Он, определяя стратегию, цели, задачи развития и функционирования ДОО, влияет на конкретизацию целей, задач и содержание методической работы. В методической работе участвуют педагог – психолог и педагоги – специалисты, консультируя воспитателей и родителей в пределах своей компетенции.

Во всех случаях задача методической службы – создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, заведующей, методиста ДОО, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей детей.

Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической

науки. Однако сегодня, по мнению П.Н. Лосева,(19) существует проблема низкой эффективности методической работы во многих ДОО. Основная причина – формальная реализация системного подхода, его подмена эклектичным, случайным набором рекомендаций конъюнктурного характера, насаждение надуманных приемов и способов организации воспитания и образования.

В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова в качестве существенного признака всякой системы указывают целостность. В трактовке Н.В. Кузьминой «педагогическая система» есть « множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения подрастающего поколения и взрослых людей».(5)

Совокупность отдельных педагогических систем образуют единую целостную систему образования. Дошкольное образование является первой ступенью общей педагогической системы, а само дошкольное образовательное учреждение, как и школа, может рассматриваться как социально – педагогическая система. Следовательно, по мнению Белой К.Ю., (4) оно отвечает определенным свойствам: целенаправленность, целостность, полиструктурность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость, связь со средой.

К.Ю. Белая выделяет что, методическая работа в ДОО как система может быть спроектирована, построена в следующей структуре: прогнозирование – программирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция и анализ.(5)

Основные подходы к организации методической работы в ДОО основаны на:

– системно-деятельном подходе: понимании целей и задач деятельности ДОО, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;

– личностно-ориентированном подходе: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов на примере зам. зав. по ВМР и старшего воспитателя;

– дифференцированном подходе: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОО;

– подход свободного самоопределения: свободном выборе каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;

– мотивационно-стимулирующий подход: использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

– коррекционный подход: своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

Сегодня существует проблема низкой эффективности методической работы во многих ДОО. Основная причина – формальная реализация системного подхода, его подмена эклектичным, случайным набором рекомендаций конъюнктурного характера, насаждение надуманных приемов и способов организации воспитания и образования.

Итак, мы рассмотрели понятие «методическая работа» и выяснили, что методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса ДОО. Выделили ее задачи: управление образовательным процессом, организация повышения квалификации педагогов, организация работы с родителями. Отметим, что методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно–образовательного процесса в соответствии с новыми достижения педагогической и психологической науки.

1.2 Анализ проблемы в современной литературе

Перестройка методической работы в дошкольном учреждении неизбежно ставит перед необходимостью дать правильные ответы на вопросы, чему учат педагогов, какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог – практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации. Таким образом, нужно отметить важность оптимального выбора содержания методической работы в современном ДОО. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами практики методической работы в дошкольных учреждениях. Лосев П.Н.(19) отмечает что, нередко выбор содержания работы с педагогами случаен, отличается бессистемностью, отсутствием или слабостью связей между основными направлениями повышения квалификации работников детских садов, отсутствием в планах методической работы ряда необходимых блоков содержания, самых острых и актуальных проблем. Во многих детских садах реальные проблемы учебно–воспитательного процесса, проблемы конкретных педагогов и воспитанников и содержание методической работы существуют вполне мирно, но параллельно друг другу.

Дуброва В.П.(13) считает что, содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, непонятно зачем навязанное из вне.

Чтобы преодолеть указанные недостатки и поднять содержание методической работы на новый уровень современных требований, Лосев П. Н. советует проявить усилия на двух уровнях.(19)

Во – первых, обеспечить и обосновать оптимальность выбора содержания методической работы для дошкольных учреждений с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и учебно–воспитательного процесса в ДОО; выработать проект содержания

методической работы для современного дошкольного учреждения. (Эта задача работников педагогической науки и руководящих работников органов управления образованием, научно – методических служб и центров.)

Во-вторых, конкретизировать общие положения исходя из реальных, неповторимых условий каждого дошкольного учреждения. (Это задача организаторов методической работы в учреждении).

Он же считает, что задачи на втором, дошкольном уровне отбора содержания методической работы нельзя успешно решать, не учитывая общенаучных основ. И в то же время без конкретизации общего содержания применительно к условиям каждого дошкольного учреждения, без акцента на проблемах, актуальных для каждого конкретного педагогического коллектива, даже самое богатое содержание методической работы не вдохновит педагогов на творчество, не будет способствовать совершенствованию учебно–воспитательной работы, демократизации дошкольной жизни. Таким образом, содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых.

Одним из стержневых условий жизнедеятельности дошкольного учреждения является методическое обеспечение методического процесса. С этого начинается организация методической работы в любом ДОО.

Программно-методический комплекс дошкольного учреждения отбирается с учетом ориентации на государственные требования, нормативно-правовой статус дошкольного учреждения (вид, приоритетное направление), особенности и законы психического развития детей, специфику педагогического и детского коллективов, определяющих возможность и целесообразность каждой программы и технологии.

Через орган самоуправления ДОО – педсовет для осуществления образовательного процесса утверждается программа, наиболее способствующая условиям отбора методического обеспечения.

Таким образом, воспитательно-образовательный процесс во всех группах ДОО осуществляется по комплексной программе, которая соотносится с социальным заказом и видом ДОО.

Методическое сопровождение программы подбирается с учетом соответствия временным требованиям к содержанию, методам воспитания и обучения детей дошкольного возраста, основного и дополнительного образования, осуществляемого в ДОО, единства концептуальных основ комплексной и парциальных программ, а также методик и технологий, их реализующих.

Лосев П.Н.(19) предлагает следующий комплекс источников содержания методической работы в ДОО:

- государственно правительственные документы о перестройке и социально – экономическом развитии нашего общества, об образовании, перестройке дошкольного учреждения, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

- достижения научно-технического прогресса, новые результаты психолого-педагогического исследования, в том числе исследований по проблемам самой методической работы в дошкольном учреждении, повышающие ее научный уровень;

- инструктивно – методические документы органов образования по вопросам методической работы в дошкольном учреждении, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами и воспитателями;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по–новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные конкретного анализа состояния учебно–воспитательного процесса в конкретном ДОО, данные о качестве знаний, умений и навыков, об уровне воспитанности и развитости воспитанников, помогающие выявить первоочередные для данного детского сада проблемы методической работы и самообразования.

Практика показывает, что невнимание к любому из этих взаимодополняющих источников приводит к однобокости, обеднению. Неактуальности содержания в системе повышения квалификации педагогов, т.е. выбор содержания методической работы оказывается неоптимальным.

Результативность воспитательно-образовательного процесса в ДОО зависит и от созданий условий для его реализации. Это обуславливает следующие направленности методической работы:

1. Организация развивающей предметной среды в ДОО, соответствующей содержанию программы, интересам и потребностям детей разного возраста:

- разработка методических рекомендаций по организации предметно-развивающей среды ДОО;
- обеспечение подбора игрушек, игр, пособий для работы с детьми по программе с учетом современных требований;
- активизация педагогов в разработке атрибутов и методических пособий.

2. Соотнесение содержания воспитательно-образовательного процесса с выбранной программой и временными (примерными) требованиями к содержанию и методам воспитания и обучения детей дошкольного возраста:

- формирование банка данных о выполнении программы, ее отдельных разделов;
- анализ выполнения Временных требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемых в ДОО;
- анализ исполнений решений педсоветов, медико-педагогических совещаний.

3. Обновление содержания методического обеспечения (технологий, методик) в соответствии с современными требованиями.

4. Разработка режима дня, сетки занятий, графики работы кружков для каждой возрастной группы.

5. Отслеживание баланса двигательной и интеллектуальной, организованной и самостоятельной деятельности воспитанников.

Белая К.Ю.(5) содержание методической работы в условиях современного ДОО считает – делом творческим, не терпящим шаблона и догматизма.

Она отмечает что, содержание методической работы в ДООУ должно также координироваться с содержанием других звеньев системы повышения квалификации, не дублируя и не пытаясь его подменить.

Анализ литературы по методической работе и конструктивно - методической документации, изучение потребностей повышения квалификации и мастерства педагогов Белой К.Ю., Лосевым П.Н., Никишеной И.В., позволяет выделить в современных условиях следующие основные направления содержания методической работы (подготовки педагогов) в дошкольном учреждении:

- мировоззренческая и методологическая;
- часнометодическая;
- дидактическая;
- воспитательная;
- психолого–физиологическая;
- этическая;
- общекультурная;
- техническая.

Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений.

За каждым направлением содержания методической работы стоят определенные отрасли науки, техники, культуры. Осваивая новые знания,

педагог может подняться на новый, более высокий уровень профессионального мастерства, стать более богатой, творческой личностью.

И так, анализ литературы, позволил определить направления содержания методической работы в дошкольном учреждении. В этой главе мы рассмотрели комплекс источников содержания методической работы в ДОО и отметили, что в условиях современного ДОО – это дело творческое, не терпящее шаблона и догматизма. Выделили, что содержание методической работы должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и индивидуально неповторимых.

Глава 2. Организация и руководство методической работой в условиях личностно ориентированного подхода

2.1 Личность в организации (роль характера, темперамента в профессиональной деятельности)

Управление в современном дошкольном учреждении – это целеустремленная деятельность всех педагогов, направленная на обеспечение стабилизации, оптимального функционирования и развития ДОО.

Управление методической работой в условиях личностно – ориентированного подхода, по мнению Никишиной И.В. (25), - это деятельность, направленная на создание условий для стимулирования саморазвития каждого воспитателя, для его самореализации.

Новые подходы к управлению методической работой связаны с требованиями предлагаемыми педагогам новыми технологиями, с выработкой у них нового педагогического мышления. Здесь важны меры, отмечает Васильева А.И. (9) , по управлению саморазвитием, самообразованием и самовоспитанием воспитателей и специалистов, по созданию условий для формирования индивидуальных педагогических (методических, воспитательных, дидактических) систем.

Управлять методической работой в условиях личностно – ориентированного подхода, отмечает Белая К.Ю. (3) , – значит научиться так, строить методический процесс, чтобы в каждой его ситуации проявлять важнейшие функции личности воспитателя – выбор ценностей, понимание (рефлексиование) смысла своей деятельности, реализация своих потребностей и задатков.

Эффективность управления, по ее мнению, зависит от двух групп факторов – структурных и активизирующих. Управление структурными факторами означает, прежде всего, управление делами, а управление активизирующими факторами – управление людьми.

Для успешного владения активизирующими факторами руководителю следует изучить личность в деятельности.

Существуют два подхода к описанию и пониманию личности.

При сущностном подходе, в работах Федоровой Н.В. (36), личность рассматривается как:

- психофизиологическое единство характеристик человека, включающее физиологические, психологические и социальные характеристики;

- система поведения индивида, построенная прежде всего на основе включенности его в социальный контекст;

- множество черт, относительно устойчивых особенностей внутреннего мира человека, проявляющихся в его поведении, высказываниях, отношении к нему других людей. Одной из наиболее известных теорий данного типа является теория американского психолога Р.Б. Кэттелла;

- определенный тип человека с характерными особенностями поведения. Примерами наиболее известных в психологии типологий являются типологии Гиппократа, Э. Кречмера, У. Шелдона, К. Юнга, К. Бриггс, Майерс-Бриггс;

- система конструкторов, где конструктор - это своеобразная оценочная ось, например «плохой работник - хороший работник», элементарная единица нашего восприятия, отношения, в которой соединены объективные сведения и их субъективная интерпретация;

- система личностных смыслов, индивидуальных способов упорядочения внешних впечатлений и внутренних переживаний;

- совокупность подструктур в структуре личности (инстанций). Примерами таких теорий могут быть теории, описывающие бессознательные аспекты психики: З. Фрейда, К. Юнга, Э. Берна.

При деятельностном подходе, преобладающем в отечественной психологии, личность рассматривается как:

- качества человека, приобретаемые им в социокультурной среде в процессе совместной деятельности и общения;

- субъект социальных отношений и сознательной деятельности;
- «сознательный индивид», т.е. человек, способный к сознательной организации и саморегуляции поведения.

Таким образом, личность - это индивид, который приобретает системные качества во взаимодействии с социальным окружением, протекающим в трех ведущих формах: общении, познании и совместной деятельности.

Всякий человек рождается индивидом, но только в процессе развития, формирования способности к сознательной деятельности, общению он становится личностью. На процесс развития личности влияют наследственные, биологические факторы, социальная среда и воспитание, собственная активность человека.

Личность - это многоуровневая система, отмечает Крымов А.А. (15), объединяющая психофизиологический, психологический и социальный уровни. Кроме того, личность - система динамическая, в которой содержатся как координационный (взаимосвязь между качествами личности на одном иерархическом уровне), так и субординационный (взаимосвязь между качествами личности, представленными на разных уровнях) принципы построения. Структура личности приведена на рисунке 1.

На основе критерия соотношения социальных и биологических свойств в качествах личности в ее структуре выделяют пять иерархически соотносящихся подструктур (по мере убывания социальной составляющей).

Также в личности есть две общие интегративные подструктуры, которые выделяет Комиссарова Т.А. (16), в отличие от иерархических подструктур, они пронизывают все пять уровней иерархии, вбирая в себя качества из подструктур каждого выделенного уровня. Одновременно каждая из общих подструктур отражает определенный аспект проявления этих качеств:

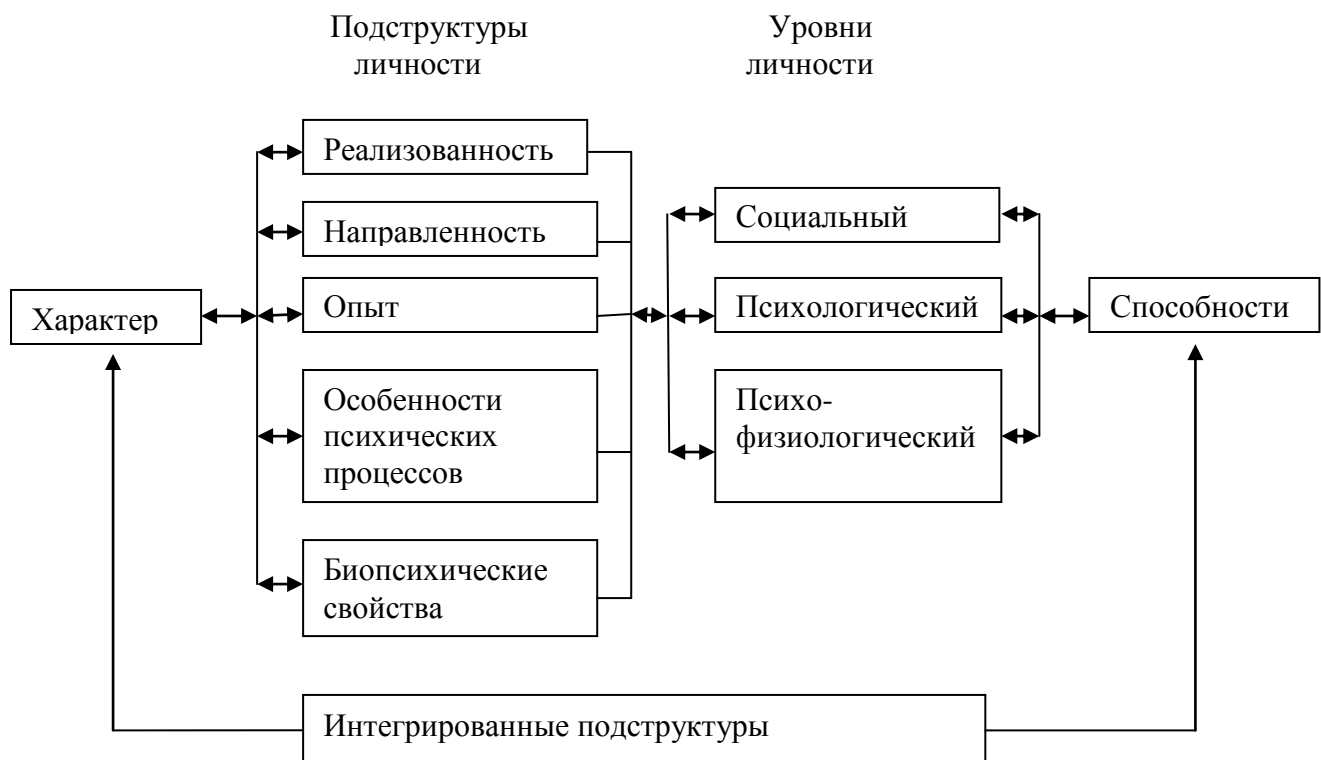


Рисунок 1 - Структура личности

- в различных видах деятельности, тогда речь идет о характере личности,
- в каком-то конкретном виде деятельности, тогда речь идет о способностях личности к данному виду деятельности.

Характер - это индивидуальное сочетание устойчивых черт, отмечает Дубейковская А.А. (8), психических особенностей человека, обуславливающих типичные для данного человека способы поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах и определяющих отношение личности к окружающей действительности.

Черты характера - устойчивые, повторяющиеся в различных, типичных ситуациях особенности поведения человека и его отношения к чему-либо. Черты обычно рассматриваются попарно, через свои противоположности.

Чтобы изменить характер, нужно внешнее воспитательное воздействие.

В структуре характера выделяют две группы черт.

К первой группе относят черты, определяющие отношения к окружающей действительности и представляющие собой индивидуально-

своеобразные способы осуществления этих отношений. Среди них:

- отношение к другим людям (например, индивидуализм - коллективизм, жестокость - доброта, гуманность - антигуманность, правдивость - лживость, эгоизм - альтруизм, доверчивость - недоверчивость, сочувствие - безразличие, щедрость - скупость, общительность - замкнутость, тактичность - грубость и др.);

- отношение к самому себе (например, требовательность к себе, самооценка и уровень притязаний, самокритичность - самоуверенность, скромность - самовлюбленность, гордость - приниженность, самоуничижение и др.);

- отношение к труду, деятельности (трудолюбие - лень, аккуратность - неряшливость, инициативность - пассивность, усидчивость - нетерпеливость, ответственность - безответственность, добросовестность - недобросовестность, организованность - несобранность и др.).

Вторую группу составляют интеллектуальные, волевые и эмоциональные черты характера.

Сочетание названных сторон и качеств, уровень их развития обуславливают тот или иной уровень развития характера. Чем выше ступень развития характера, тем он сильнее.

Человек с сильным характером отличается тем, что его поступки полностью соответствуют его взглядам. Человек со слабым характером (конформист) не имеет твердых, устоявшихся собственных мнений. Его поведение полностью зависит от среды, сложившихся в данный момент обстоятельств, ситуации. Сила характера - в цельности, единстве соединяющих его компонентов.

По отношению к уровню нормы, рассматривает Федорова Н.В. (36), характер может быть:

- нормальным, сбалансированным, т.е. отвечающим адекватными реакциями на различные стимулы;

- акцентуированным, с чрезмерным проявлением некоторых черт

(например, экзальтированность, неуправляемость и др.);

- психопатическим, когда некоторые черты проявляются на уровне патологии. Например, немецкий психиатр К. Леонгард считает, что у 20-50% людей некоторые черты характера столь заострены, чрезмерно развиты (акцентуированы) в ущерб другим качествам, что происходит своеобразный «перекос» характера.

Способности - совокупность свойств личности, которые определяют успешность обучения какой-либо деятельности и совершенствования в ней.

Способности человека, Федорова Н. В.(36) делит на общие и специальные, которые в свою очередь делятся на элементарные и сложные (рис. 2).

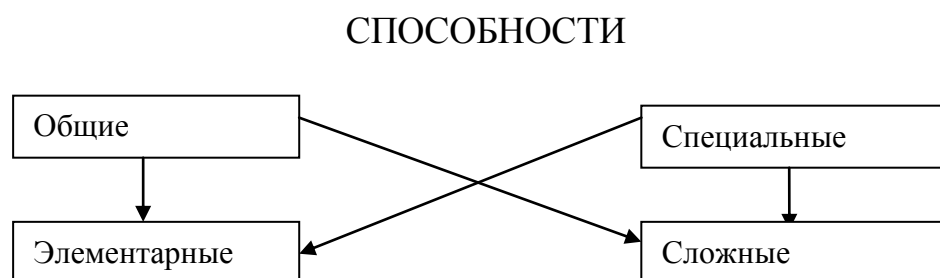


Рисунок 2 - Классификация способностей

Элементарные общие способности - это свойства, присущие всем людям, хотя и в разной степени их проявления. К ним относятся основные формы психического отражения: способности ощущать, воспринимать, запоминать, переживать, мыслить, воображать, принимать и осуществлять решения. Каждое элементарное проявление этих способностей есть соответствующее психическое действие, выполняемое с различным успехом: сенсорное, мнемоническое, мыслительное, волевое. Оно в результате упражнений может стать соответствующим навыком.

Элементарные специальные способности - это свойства, присущие не всем людям, они предполагают определенную выраженность каких-то качественных сторон психических процессов (восприятия, мышления и др.). Их

можно развить в процессе обучения.

Сложные общие способности - это свойства, присущие в той или иной степени всем людям. К ним относятся способности к определенной деятельности: труду, учению, игре, общению друг с другом. Каждая из входящих в эту группу способностей представляет собой сложную структуру свойств личности.

Сложные специальные способности - это свойства, присущие уже не только в разной степени, но и вообще не всем людям. К ним относятся способности к определенному виду профессиональной деятельности. Эти способности обычно называют профессиональными.

Существует множество классификаций профессиональных способностей, одна из них, систематизация по психофизиологическим параметрам, предложена Е.А. Климовым (16):

- 1) биономические способности (система «человек - природа»);
- 2) технономические способности (система «человек - техника»), предполагающие конструирование и обслуживание различного рода технических устройств;
- 3) социономические способности (система «человек - человек»), связанные с необходимостью постоянно вступать в межличностные контакты и осуществлять организаторскую деятельность;
- 4) сигнономические способности (система «человек - знаковая система»);
- 5) артономические способности (система «человек - художественный образ»).

Большинство людей обладает комплексными способностями, и задача менеджеров по персоналу - найти тот участок работы, где эти способности могут быть реализованы максимально полно.

Элементы подструктур личности влияют на поведение работника в организации.

Нулевая подструктура - реализованность личности, объединяет статусные

качества личности, характеризующие то положение, которое она занимает в организации и в обществе, такие как чувство собственного достоинства, карьера, семейное положение, заработная плата.

Статусные качества личности влияют на удовлетворенность трудом, текучесть, абсентеизм. Например, исследования показывают, что работники, состоящие в браке, меньше пропускают работу, реже увольняются и более удовлетворены своим трудом, чем их холостые коллеги. Брак налагает повышенные обязанности на человека, поэтому для него очень важно иметь стабильную и устойчивую работу.

Среди статусных элементов можно назвать и заработную плату работника, определяющую общественную оценку труда, потому что заработок не имеет степени насыщения, легко поддается количественной оценке, и работник пользуется им для оценки рабочего места, себя на этом рабочем месте и вообще своего положения в организации, а следовательно, заработок напрямую связан с мотивацией и удовлетворенностью трудом.

Чувство собственного достоинства как элемент личности формируется из взаимосвязанных составляющих:

- 1) осознания собственной компетентности в выполняемой работе;
- 2) представления о справедливости оценки труда;
- 3) представления человека о статусе организации, в которой он трудится, престижности ее с точки зрения перспектив развития;
- 4) представления о статусе конкретного подразделения;
- 5) перспектив личного продвижения в должностной или профессиональной иерархии;
- 6) представления о важности того положения (формального и неформального), которое работник занимает в своей организации.

При низком чувстве собственного достоинства человек стремится компенсировать его неинституциональным поведением.

Первая подструктура - направленность личности - система побуждений, определяющая избирательность отношений и активности человека. Входящие в

эту подструктуру элементы (черты) личности в подавляющем большинстве не имеют врожденных задатков (исключая влечения и склонности), а отражают индивидуально преломленное общественное сознание. Направленность личности включает ценностные ориентиры, установки, влечения, желания, интересы, склонности. Эта подструктура изменяется путем воспитания.

Ценностная ориентация личности определяет практически все ее действия, в том числе организационное поведение, утверждает Федорова Н.В. (36). Ценности личности можно разделить на абсолютные (устремления личности) и операционные (способ достижения целей) (табл.).

Каждая личность устанавливает свою иерархию ценностей.

Ценности личности

Абсолютные ценности	Операционные ценности
Комфортная жизнь	Амбициозность
Интересная жизнь	Широта мышления
Ощущение достижения	Развитие способностей
Мир во всем мире	Легкий нрав
Стремление к красоте	Любовь к чистоте
Равенство	Мужество
Безопасность семьи	Склонность к поощрению
Свобода	Стремление прийти на помощь
Счастье	Честность
Внутренняя гармония	Воображение
Любовь	Независимость
Уверенность в завтрашнем дне	Интеллект
Удовольствие	Логичность мышления
Спасение души	Способность любить
Самоуважение	Покорность
Социальное признание	Вежливость
Настоящая дружба	Ответственность
Мудрость	Самоконтроль

Установка - постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-либо объекту. Установки могут быть охарактеризованы с трех позиций:

- 1) они существуют до тех пор, пока не будет сделано что-либо для того,

чтобы их изменить;

2) установки могут варьировать от очень благоприятных до очень неблагоприятных;

3) установки направлены на конкретный объект, по поводу которого человек может испытывать некоторые чувства или иметь некоторые убеждения.

Установки состоят из трех основных компонентов:

а) эмоционального - включает чувства личности, или аффект - положительный, нейтральный или отрицательный - относительно объекта;

б) информационного - включает убеждения или информацию, которые имеет человек относительно объекта. Совершенно несущественно, является ли данная информация достоверной или точной;

в) поведенческого - определяет склонность человека вести себя определенным образом по отношению к объекту.

Из трех компонентов установок непосредственно можно наблюдать только поведенческий.

Установки позволяют предсказать поведение человека на рабочем месте, помогают людям адаптироваться к рабочему окружению.

В области организационного поведения удовлетворенность трудом считается важнейшей и чаще всего исследуемой установкой, ее можно определить как позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или опыта работы.

Крымов А.А. выделяет, три наиболее важных параметра удовлетворенности трудом:

1) удовлетворенность трудом представляет собой эмоциональную реакцию на сложившуюся на работе ситуацию;

2) удовлетворенность трудом часто определяется тем, насколько результаты труда соответствуют ожиданиям;

3) через удовлетворенность трудом проявляются другие установки.

П. Смит, Л. Кендалл и К. Хулин предполагают, что существуют пять параметров работы, наиболее точно характеризующих ее с точки зрения тех

аффективных реакций, которые она вызывает у людей. Это собственно работа, оплата, возможности продвижения, руководство, коллеги.

Вторая подструктура личности - «опыт» - объединяет знания, навыки, умения и привычки, что применительно к трудовой деятельности можно охарактеризовать как профессионализм.

Можно рассматривать профессионализм с точки зрения:

- технократизма, тогда профессионализм - прежде всего овладение новыми технологиями, приемами и средствами труда, современными материалами, при этом в тени остаются мотивы поведения человека;

- системного подхода, тогда профессионализм рассматривается с учетом ценностных ориентации, мотивов, способности к адаптации, мобильности.

Адаптацию можно рассматривать как одно из четырех функциональных условий, которым, чтобы выжить, должны отвечать все социальные системы (наряду с достижением целей, интеграцией и поддержанием приверженности к ценностям системы).

Кроме адаптации профессионализм предполагает мобильность, тесно связанную с общей активностью личности и способствующую ее интеграции в общество.

Мобильность - в первую очередь способность и готовность работника соответствовать требованиям общества, группы, уровню развития науки, техники и технологии, организации и условиям труда и др.

Элементы второй подструктуры приобретаются в личном опыте путем обучения, но на них воздействуют и биологические, и даже генетические свойства личности. Эту подструктуру иногда называют индивидуальной культурой, или подготовленностью.

Третья подструктура личности - особенности психических процессов - объединяет индивидуальные особенности отдельных психических процессов, понимаемых как формы психического отражения: ощущений, восприятия, мышления, памяти, эмоций, чувств, воли.

Ощущение - простейший психический процесс отражения отдельных

свойств предметов и явлений окружающего мира, которые воздействуют в данный момент на человека через соответствующие органы чувств.

Передача информации в той модальности, в которой готов ее воспринимать партнер, - условие взаимопонимания в организации.

Модальность можно определить по словесным предикатам, т.е. словам и выражениям, характерным для данного человека:

- предикаты визуальной модальности - видишь, ярко, красиво, прозрачно, прекрасно, посмотрите, мне кажется и т.п.;

- предикаты аудиальной модальности - послушайте, созвучно, громко, тихо, хрустящий, логично и т.п.;

- предикаты кинестетической модальности - легко, чувствовать, тяжело, тепло, уютный, мягкий, притрагиваться и т.п.

Еще одним индикатором модальности являются движения глаз партнера по коммуникации.

Восприятие - психический процесс отражения предметов и явлений действительности в совокупности их различных свойств и частей при непосредственном воздействии на органы чувств. Восприятие - это отражение комплекса ощущений.

Мышление - психический процесс познавательной деятельности, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности, благодаря которому человек отражает предметы и явления в их существенных признаках и раскрывает их взаимосвязи. Основными формами мышления являются понятия, суждения, умозаключения.

В зависимости от того, какие задачи по содержанию и значению человеку приходится решать, его мышление может быть наглядно-действенным, наглядно-образным и абстрактно-логическим.

Различия в мыслительной деятельности людей проявляются в широте, глубине и самостоятельности мышления, гибкости мысли, быстроте и критичности ума.

Память - процесс сохранения и последующего воспроизведения

(узнавания) ранее воспринятого, пережитого или сделанного.

Все виды памяти можно классифицировать:

- по содержанию преобладающей активности (двигательная, образная, эмоциональная, логическая);
- по степени волевой регуляции (произвольная, произвольная);
- по продолжительности сохранения информации (долговременная, кратковременная, оперативная).

Эмоциями и чувствами называют переживание человеком своего отношения к тому, что он делает или познает, к другим людям, к самому себе.

Различают три пары наиболее простых видов эмоций, их рассматривает в своих работах Федорова Н. В.: удовольствие - неудовольствие, напряжение - разрешение, возбуждение - успокоение.

Виды эмоций определяют эмоциональные состояния. Наибольшее влияние на протекание трудового процесса оказывают:

- настроение - это относительно слабо выраженное эмоциональное состояние, захватывающее в течение некоторого времени всю личность и отражающееся на деятельности, поведении человека;
- аффект (душевное волнение, возбуждение) - стремительно и бурно протекающая, наиболее сильная эмоция взрывного свойства, неподконтрольная сознанию;
- напряженность, или стресс,- психическое состояние, вызванное экстремальными для данной личности условиями и проявляющееся в скованности движений и неуверенности при выполнении новых действий, грозящих какой-либо опасностью;
- фрустрация - психологическое состояние дезорганизации сознания и деятельности личности, вызванное объективно непреодолимыми и неоправданными (или субъективно так понимаемыми и переживаемыми) препятствиями на пути к очень желаемой цели.

Воля - психический процесс сознательного управления деятельностью, проявляющийся в преодолении трудностей и препятствий на пути к

поставленной цели. В волевом действии выделяют следующие этапы:

- 1) осознание цели и стремление достичь ее;
- 2) осознание ряда возможностей достижения цели;
- 3) появление мотивов, утверждающих или отрицающих эти возможности;
- 4) борьба мотивов и выбор мотива достижения цели;
- 5) принятие одной из возможностей достижения цели в качестве решения;
- 6) осуществление принятого решения.

К волевым качествам относятся: целеустремленность, решительность, смелость, мужество, инициативность, настойчивость, самостоятельность, выдержка, дисциплинированность.

Качества этой подструктуры личности можно изменить благодаря специальным упражнениям.

Четвертая подструктура личности - биопсихические свойства - объединяет свойства темперамента, половые и возрастные свойства личности, здоровье и его патологические изменения. Свойства личности, входящие в эту подструктуру, значительно зависят от физиологических особенностей мозга, а социальные влияния их только субординируют и компенсируют. Активность этой подструктуры определяется основными свойствами нервной системы. Эту подструктуру можно изменять, используя широко распространенные тренинги.

Наиболее разработанными являются вопросы, связанные с влиянием темперамента на организационное поведение, отмечает Комиссарова Т. А.

Темперамент (лат. *temperamentum* - надлежащее соотношение частей, соразмерность) - это совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, их силу, скорость, возникновение, изменение и прекращение.

К свойствам темперамента относят индивидуальные интенсивность, скорость, темп, ритм психических процессов и состояний, степень устойчивости чувств, степень волевого усилия.

Тип темперамента тесно связан с врожденными особенностями, но возможны определенные прижизненные изменения его показателей, связанные с условиями воспитания.

Темпераменту свойствен определенный набор психологических проявлений в деятельности человека:

- активность - характеризуется интенсивностью (энергичностью) воздействия человека на внешний мир и преодоления препятствий на пути достижения целей (настойчивостью, целенаправленностью, сосредоточением внимания);

- реактивность - характеризуется степенью произвольности реакций на внешние или внутренние воздействия одинаковой силы (критическое замечание, обидное слово, резкий тон, звук);

- соотношение активности и реактивности определяет локус - контроль человека, т.е. от чего в большей степени зависит активность человека - от внешних или внутренних обстоятельств;

- сензитивность - чувствительность к происходящим событиям, определяется тем, какова наименьшая сила внешних воздействий, необходимая для возникновения определенной психической реакции человека, и какова скорость возникновения этой реакции;

- пластичность и ригидность свидетельствуют, насколько легко и гибко приспосабливается человек к внешним воздействиям (пластичность) или насколько инертно и косно его поведение (ригидность);

- темп реакций - определяет скорость протекания психических реакций и процессов: темп речи, динамику жестов, быстроту ума.

В зависимости от темперамента человек изначально предрасположен к доминированию определенных эмоций, но темперамент - это различие не по уровню возможностей психики, а по своеобразию ее проявлений.

Самая распространенная классификация темпераментов принадлежит Гиппократу, разделившему людей на холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов.

Отличные от Гиппократов системы классификации темпераментов приведены в таблице.

Таблица - Классификации темпераментов

Автор классификации	Основание классификации	Типы темпераментов
У. Шелдон	Структура тела определяет темперамент, который является его функцией	Эндоморфный (из энтодермы образуются преимущественно внутренние органы) Мезоморфный (из мезодермы образуются кости, мышцы, сосуды) Эктоморфный (из эктодермы развиваются кожа и нервная ткань)
	Темперамент зависит от типа телосложения	Лептосоматик - человек с хрупким телосложением, высоким ростом, плоской грудной клеткой. Плечи узкие, нижние конечности длинные и худые Пикник - человек с выраженной жировой тканью, чрезмерно тучный, характеризуется малым или средним ростом, расплывшимся туловищем с большим животом и круглой головой на короткой шее Атлетик - человек с развитой мускулатурой, крепким телосложением; характерны высокий или средний рост, широкие плечи, узкие бедра Диспластик - человек с бесформенным, неправильным строением. Индивиды этого типа характеризуются деформациями телосложения (например, чрезмерный рост, непропорциональное телосложение)
К. Юнг (в версии Майерс-Бриггс)	Темперамент основан на различных сочетаниях предпочтений, распределенных по четырем шкалам, которые характеризуют то, как человек: - восстанавливает и пополняет свою энергию - собирает информацию; - принимает решения; - какой образ жизни предпочитает	Экстраверт - интроверт Сенсорный - интуитивный Аналитический - нормативный Решающий - воспринимающий

Личность находится в постоянном развитии - процессе формирования и совершенствования как отдельных характеристик, так и в целом личности как

социального качества индивида в результате его воспитания и социализации (взаимодействия с миром и овладения достижениями человечества).

При развитии личности можно выделить эмоциональное, интеллектуальное, когнитивное (познавательное), физическое, социальное, нравственное, профессиональное совершенствование.

Для коррекции поведения и развития личности в организации важно знать и уметь корректировать подструктуры личности.

Итак, мы определили, что такое управление методической работой в условиях личностно – ориентированного подхода. Раскрыли понятия личность в организации и отметили что личность – это многоуровневая система, объединяющая психофизиологический, психологический и социальные уровни. А так же рассмотрели темперамент и характер. Выявили их роль в профессиональной деятельности. Отметили что, каждый характер индивидуален, но, не смотря на это, характерам можно давать некоторые общие оценки: по содержанию, силе, наличию или отсутствию тех или иных черт.

2.2 Роль методиста в организации управленческой деятельности

Какими же качествами руководителя должен обладать методист, чтобы вызвать уважение коллег и способствовать успешному выполнению ими своих обязанностей?

Васильева А.И. (8) считает, что методисту необходима не только хорошая теоретическая подготовка, но и умение применять знания на практике. Без этого невозможно работать в современном дошкольном учреждении, где вся работа построена на строго научной основе, рассчитана на глубокое знание психологии ребенка. Ему необходима широкая осведомленность в различных областях науки, культуры, искусства, этики.

Опытного методиста, отмечает она, отличают инициативность и творческий подход к делу: умение генерировать идеи, работать

целеустремленно, учитывать возможности и способности каждого воспитателя. Он советуется с педагогами, прислушивается к общественному мнению, к критическим замечаниям и предложениям коллег, использует их опыт и знания, своевременно поддерживает успех в работе воспитателя, популяризирует его достижения. Похвала и одобрение укрепляют веру в педагогов в свои силы и вызывают у них желание поделиться с товарищами своим опытом, своими мыслями и чувствами.

Методист должен быть настойчивым и твердым, выделяет Васильева А.И. (8) в предъявлении требований. Эти качества, характеризующие эмоционально – волевую сторону общения руководителя с подчиненными, образуют важнейшую черту стиля руководства – требовательность. Вместе с тем необходимо сочетать высокую требовательность с чуткостью, теплотой, уважением к людям. Важнейшим качеством методиста, отмечает она, является умение проявить гибкость, подойти к различным типам людей с учетом их особенностей. Лицо дошкольного учреждения определяет коллектив воспитателей. А создают его, сплачивают, превращают в работоспособную творческую силу руководители – заведующий и методист.

Управленческие функции заведующей и методиста, Белая К.Ю. (5) делит на общие и специфические. Так, главная общая функция руководителя, по ее мнению, - организация учебно–воспитательного процесса в дошкольном учреждении. К числу общих функций относятся организация коллектива воспитателей, сплочение, активизация его деятельности, целевая ориентация, развитие самоуправления, контроль. К специфическим – повышение профессиональной квалификации воспитателей, организация методической работы, ведение педагогической документации.

Выполнение этих функций должно быть четко распределено и согласовано между методистом и заведующим детским садом. Согласованные действия помогают руководителям преодолеть трудности, встречающихся при решении определенных задач. Практика показывает, утверждает Белая К.Ю. (5), что легко решаются задачи оперативные. Более трудным для методиста

является решение социально – психологических задач, таких, как обеспечение четкой дисциплины и организованности в работе воспитателей; формирование общественного мнения в коллективе; стимулирование трудовой активности и потребности трудиться творчески.

Успешное выполнение всех перечисленных задач зависит от того, насколько методист знает свой коллектив, его психологию, индивидуальные особенности каждого воспитателя. Именно хорошее знание людей, отмечает Белая К.Ю. (5), создает предпосылки для успешной организации и сплочения коллектива. Каждый методист по своему строит работу. Однако быстрее достигнет цели тот руководитель, который в своей деятельности опирается на помощь коллектива, сам постоянно повышает свой идейно – теоретический и профессиональный уровень. Из профессиональных качеств на первом месте стоит умение методиста организовать работу педагогического коллектива, распределить обязанности в коллективе с учетом личных качеств каждого воспитателя, проявить требовательность, принципиальность в достижении поставленной цели.

Из личностных качеств, по мнению Белой К.Ю. (5), методиста коллеги ценят больше всего доброжелательность, объективность, умение понять, разобраться в возникших трудностях, предупредить возникший конфликт, вовремя поддержать работника, воодушевить его, при необходимости убедить, а также умение проявлять гибкость, подходить к различным типам людей с учетом их культуры, образования, темперамента, характера и пр. «Жизнь убеждает нас в том, - говорит Белая К.Ю., - что вести за собой коллектив по плечу лишь авторитетному руководителю. Подлинный же авторитет основан не на принуждении, а на общественном признании достоинств личности руководителя». Вот почему педагогическая эрудиция, высокое чувство ответственности, идейно – нравственная убежденность так необходимы руководителю, в частности методисту дошкольного учреждения на современном этапе.

Должностные обязанности методиста определены К.Ю. Белой (5) в справочнике для заведующей детским садом.

Методист:

Осуществляет методическое руководство учебно–воспитательной работой детского дошкольного учреждения;

Обеспечивает и контролирует выполнение «Программы воспитания и обучения в детском саду», несет ответственность за правильную организацию учебно–воспитательной работы;

Изучает, обобщает и распространяет передовой педагогический опыт, готовит необходимые материалы для рассмотрения на педагогическом совете; организует работу методического кабинета в дошкольном учреждении; осуществляет подбор педагогических пособий и игрушек в соответствии с возрастом детей;

Организует работу по пропаганде педагогических знаний среди родителей, по обеспечению преемственности в работе воспитателей разных возрастных групп, а так же дошкольного учреждения и школы.

В исследованиях Паршуковой И.Л. (6) рассматриваются педагогические аспекты деятельности методиста. Вводится понятие «профессиональное соответствие методиста» для выявления характера реальной методической деятельности. Автор выделяет условные уровни в модели реальной деятельности данного специалиста, отражающие его движение к профессиональному соответствию.

1. Профессионально - методическая грамотность. Это период методического становления, в процессе которого происходит накопление знаний, умений, навыков практической деятельности; показатель методической культуры педагога, проявляющего индивидуальный стиль деятельности в рамках овладения азбукой профессии.

2. Профессионально – методическая готовность организовать других и себя на выполнение конкретных педагогических дел. Готовность методиста ДООУ к этой деятельности является основным элементом второго уровня, его

профессионального соответствия и предполагает развитие коммуникативных, проектных, организационных способностей и профессиональной компетентности.

3. Профессионально – методическая зрелость. В основе ее лежит умение включать в свою деятельность исследовательский метод как высший показатель профессиональной готовности методиста. На этом уровне можно говорить о сформированности у него метода логической концептуальной культуры, характеризующей научно – методическое и научно – педагогическое понимание собственной деятельности. Овладение прикладной методологией позволяет руководителю соединить исследовательскую и методическую работу и вывести ее на уровень индивидуально – коллективной стратегии и тактики. Методист на данном этапе получает возможность организовать исследования педагогического коллектива.

В организации методической работы с педагогами, отмечает Паршукова И.Л. (6), методисту приходится анализировать ситуацию или уровень работы, выявлять проблемы и причины их возникновения, оценивать степень результативности, отбирать критерии оценки, разрабатывать варианты решений и др. В основе всех этих действий лежит исследовательский подход, поэтому руководитель, методист должны формировать и развивать исследовательские умения.

Итак, в этой главе мы выделили должностные обязанности методиста, какими качествами руководителя он должен обладать. Разграничили управленческие функции заведующего и методиста. Отметим, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать методист, чтобы успешно решать оперативные и социально – психологические задачи.

А так же выделили условные уровни, которые отражают движение методиста к профессиональному соответствию.

2.3 Диагностика организации методической работы в ДОО

Управление современным образовательным учреждением сегодня невозможно без получения систематической, оперативной, достоверной информации как средства обратной связи. А средством получения такой информации, утверждает Кларин М. В.(25), может служить педагогическая диагностика как прием, при помощи которого определяются характер и сущность явления. Организация процесса управления на диагностической основе, по ее мнению, ведет к личностной ориентации, в соответствии с которой весь педагогический процесс строится от личности педагога и ребенка, их опыта, знаний, умений, склонностей, и интересов, «а не от образовательной системы, существующей как неличностная структура»

Понятия анализ, самоанализ, изучение личности в последнее время, отмечает Левшина Н.И. (20), все чаще стали заменяться термином диагностика. Диагностика – это особый вид познания (диагноз в переводе с греческого означает «распознавание, определение»).

По мнению Зверевой В.И. (25), педагогическая диагностика – процесс распознавания различных педагогических явлений и определения их состояния в конкретный момент на основе использования необходимых для этого параметров.

Педагогический диагноз, в работе Никишиной И.В. (24), - это определение сущности явлений в сфере педагогической деятельности, процессов на основе их всестороннего изучения, наглядное отражение комплексного действия педагогических факторов.

Диагностика всегда представляет собой, утверждает Никишина И.В. (25), научно – практическую деятельность, а постановка диагноза – практическое действие, основанное на использовании определенных научных знаний. Задача руководителя как диагноста оказать конкретную помощь, обеспечить надежное функционирование и развитие исследуемого объекта, увидеть в частном общее типичное.

По ее мнению, диагностика педагогического мастерства, успешности педагога позволяет оптимально решать проблемы аттестации работников

образования, так как устраняет субъективизм в оценке администрации образовательного учреждения. Однако руководителям образовательного учреждения, советует, помнить, что диагностика не самоцель, а лишь один из этапов работы с педагогами наряду с консультацией, коррекцией, адаптацией и поддержкой.

До недавнего времени педагогическая диагностика сводилась к элементарной проблеме оценки каких - либо признаков. Сегодня же педагогическая диагностика становится все более полифункциональной.

Основные функции диагностики рассматривает в своих исследованиях Лизинский В.М. (25):

Информационная функция – это постоянная информация всех участников педагогического процесса о позитивных результатах педагогической диагностики.

Собственно – диагностическая функция – это психолого–педагогическое изучение обученности, воспитанности, развития ребенка, а так же уровня компетентности педагога.

Коррекционная функция – это дидактическая коррекция учебно–воспитательного процесса и психолого–педагогическая коррекция собственной активности учителя в сторону саморазвития.

Ориентационная функция – это ориентация педагогического коллектива на решение целей и задач ДОО, на устранение тех «болевых точек», которые имеют место в жизни всего коллектива и отдельных педагогов.

Аналитическая функция – это психолого–педагогический анализ образовательного процесса на всех уровнях его структурной организации как педагогической системы. В отличии от контролирующей функции, направленной лишь на выявление недостатков, аналитическая функция выявляет причинно – следственные связи в учебно–воспитательном процессе между условиями и результатами обучения.

Наряду с диагностикой педагогической существуют и другие виды диагностики – социологическая и психологическая.

Назначение педагогического диагноза, утверждает Никишина И.В. (25), дать педагогу и руководителю оперативную и надежную информацию о том, как переплетаются во взаимодействии многие причины, какие из них в этот момент достигают критических значений. Поэтому диагностировать надо различные компоненты образовательно–воспитательного процесса, используя при этом целый комплекс различных методик.

Таблица - Методы диагностики

Основы классификации	методы	содержание
<p>1. По степени «вмешательства» В поведение педагога.</p>	<p>1. Наблюдение 2. Анкетирование 3. Тестирование 4. Интервьюирование 5. Сбор косвенных данных о педагоге. 6. Анализ документации.</p>	<p>Метод наблюдения предполагает познание индивидуальных особенностей психики человека через изучение его поведения.</p> <p>Метод социально – психологического исследования с помощью анкет.</p> <p>Метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и тесты, имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.</p> <p>Метод получения информации с помощью устного опроса.</p> <p>Отзывы о педагоге со стороны детей, родителей, коллег.</p> <p>Анализ содержания плана воспитательно–образовательной работы, карт индивидуального развития детей.</p>

Активные.	1. Диагностический эксперимент 2. Создание ситуаций А) «выбора приоритетов» Б) «профессионального диалога» В) «отказа от стереотипов» 3. Анализ конкретных ситуаций. Организационно – деятельностные игры.	Естественный эксперимент с постановкой диагностической цели. В ходе проигрывания ситуации педагог сопоставляет варианты решений, останавливается на главном. Возможность посмотреть на одну ситуацию с разных сторон. Поиск творческих вариантов, неординарных выходов. Поиск оптимальных вариантов путем коллективной деятельности.
2. По степени участия педагога в процессе диагностики.	Субъективные, или прямые. Объективные, или косвенные.	Осуществляется на основе того, что думает, представляет и сообщает педагог сам о себе. При которых труд педагога оценивается по показателям уровня обученности и воспитанности детей.
3. По виду деятельности материала, на котором «протекает» диагностика.	Специфические Неспецифические	При которых о педагогическом мастерстве и готовности их к созданию собственной методической системы судят по выполнению специальных заданий в системе методической работы. По выполнению других видов деятельности воспитателя: воспитательной, организаторской и др.
4. По признаку долговременности диагноза.	Оперативные Долговременные	Анализ отдельных поступков, устных и письменных ответов. Наблюдение за поведением.

Никишина И.В. (25) советует, обращать внимание на то, что используя один из перечисленных методов диагностики, по результатам анкетирования, тестирования или какого - либо другого, ни в коем случае нельзя делать категорических выводов, предпринимать решительные управленческие меры. Лучше подумать обстоятельно и серьезно: Где и в чем управленческие упущения, как с наименьшими последствиями воспользоваться полученной информацией, как изменить ситуацию.

Для повышения объективности и изучения динамики развития объекта в процессе организации диагностики важно соблюдать этапность, периодичность. Поскольку необходимо изучить не только исходное состояние объекта, отмечает Белая К.Ю. (4), но и промежуточные, и конечные результаты, то следует проводить первичный срез – входной контроль (стартовую диагностику), вторичный – текущий контроль (сравнительную диагностику) и выходной контроль (Итоговую диагностику).

Программа диагностики и анализа собственной деятельности того, что делает каждый педагог, что характерно для данного образовательного учреждения, определение процессов и тенденций в организации педагогического – учебно–воспитательного и методического – процесса, выявление необходимых и возможных изменений, управленческая коррекция – все это, по мнению Лизинского В.М. (25), позволяет школе и ДОО на основе рефлексии достижений и имеющихся проблем знать и видеть, на каком этапе они находятся, как сочетаются традиции и инновации, удалось ли создать обстановку глубокой заинтересованности большинства членов педагогического коллектива в опытно – экспериментальной, поисковой, научно – методической и исследовательской деятельности.

Он утверждал, что в этом смогут помочь такие диагностические методики, как: анкеты по оценке уровня инновационного потенциала педагогического коллектива; диагностические карты для анализа мотивационной и стимулирующей деятельности педагогов; анкета по изучению профессиональной готовности педагогов к экспериментальной работе; тест на выявление тенденций к стилям педагогической деятельности; по изучению профессиональной готовности педагога к внедрению инноваций и целый ряд других.

Задачи педагогической диагностики наиболее точно сформулировал Сунцов М.С. (20):

- выявление личностных качеств учителя влияющих на учебный процесс;
- выявление положительных и отрицательных сторон педагога;

- разработка критериев эффективности работы педагога;
- фиксация профессионально необходимого уровня знаний и умений педагога.

При изучении профессиональной деятельности воспитателя дошкольного учреждения следует исходить, прежде всего, по мнению Дубровой В.П. (13), из общих принципов в изучении профессиональной деятельности, разработанных в психологической науке, - принципа единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн), принципа единства личности и деятельности (К.К. Платонов), взаимосвязи внешних и внутренних условий, принципа развития и историзма (С.Л. Рубинштейн), принципа личностного подхода к человеку (К.К. Платонов) и др.

Чтобы проанализировать эффективность методической работы в ДОО, Анушкова Е.Ю. (1), предлагает сформулировать критерии ее оценки. Она отмечает, что их количество может быть разным и зависеть от конкретного детского сада, но выделяет, ряд общих критериев, которые нужно всегда учитывать.

Первым критерием результативности методической работы можно считать результаты развития детей, достижение оптимального уровня для каждого ребенка или приближение к нему за отведенное время без перегрузки детей.

Второй критерий экономичности методической работы определяется как соотношение возрастания мастерства воспитателей, затрат и времени и усилий на методическую работу и самообразование, но без перегрузки для педагогов этими видами деятельности.

Третий критерий заключается в том, что в коллективе наблюдаются улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворенности результатами своего труда.

Методист должен помнить, что истинная оценка эффективности методической работы дается по конечному результату, а не по числу разнообразно проведенных мероприятий.

И так, мы рассмотрели сущность и значение диагностики, раскрыли ее основные функции и методы. Изучили основные критерии оценки методической работы. Исходя из этого, сделали вывод о том, что методист ДОО должен быть грамотным аналитиком – специалистом в области анализа с присущим глубоким проникновением в суть вещей.

2.4 Структура, формы и методы методической работы

Методы методической работы – это упорядоченные способы деятельности по достижению целей.

Форма – это внутренняя организация содержания, конструкция отрезков, циклов методического процесса, отражающая систему его компонентов и устойчивых связей.

По формам методическая работа делится на групповые и индивидуальные.

К групповым формам относятся: участие педагогов в методических объединениях города, района, ДОО; организация теоретических и научно – практических конференций; педсоветы.

К индивидуальным относятся индивидуальные консультации, беседы, наставничество, взаимопосещения, самообразование.

Необходимо учиться искусству беседы, её универсальный характер основывается на том, что в любой беседе участники должны искусно приспособиться друг к другу независимо от того, о чем идет речь.

10 слайд Для того чтобы сделать правильный выбор для своего коллектива форм и методов, необходимо руководствоваться:

- целями и задачами ДОО;
- количественным и качественным составом коллектива;
- сравнительной эффективностью форм и методов работы;
- особенностями образовательного процесса;

- материальными, морально-психологическими условиями в коллективе;
- реальными возможностями;
- передовым опытом и научными рекомендациями.

Наиболее эффективными формами организации методической работы являются:

- педсовет;
- семинары, семинары-практикумы;
- открытые просмотры эффективны;
- медико-педагогические совещания;
- консультации;
- работа творческой группы.

11 слайд Внешнее повышение квалификации происходит:

- за счет посещения курсов повышения квалификации;
- обучение в учебных заведениях;
- участие в работе методических объединений района.

Внутреннее повышение квалификации происходит за счет разнообразных форм методической работы с педагогами в ДОО:

- участие в работе совета педагогов;
- обучение на семинарах и семинарах-практикумах;
- консультирование и др.

В методической работе особое место отводится принципу индивидуально-дифференцированного подхода к педагогической деятельности воспитателей и специалистов. В современных условиях методическая работа с кадрами должна строиться на диагностической основе, с учетом запросов каждого педагога.

Осуществление индивидуально-ориентированной методической работы позволяет развивать творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.³

В сфере методической работы представлен комплекс взаимосвязанных форм сотрудничества педагогического коллектива с родителями.

2.5 Методический кабинет как центр методической работы

Методическое обеспечение является важнейшей частью повышения квалификации педагогов. Оно призвано поддерживать нормальный ход образовательного процесса, содействовать его обновлению.

Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, заведующей, методиста ДОУ, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей детей.

Центром всей методической работы ДОО является методический кабинет. Ему принадлежит ведущая роль в оказании педагогам помощи в организации образовательного процесса, обеспечении их непрерывного саморазвития, обобщении передового педагогического опыта, повышении компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения детей. Методический кабинет – это копилка лучших традиций дошкольного учреждения, поэтому задача зам. зав. по ВМР – сделать накопленный опыт живым, доступным, научить педагогов творчески переносить его в работу с детьми, так организовать работу этого методического центра, чтобы воспитатели чувствовали себя в нем, как в своем рабочем кабинете.

³ Аншукова Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя. // Управление ДОУ. – 2004. – №3. – С. 29.

Методический кабинет дошкольного учреждения должен соответствовать таким требованиям как информативность, доступность, эстетичность, содержательность, обеспечение мотивации и активности в развитии.

Реализация информационно-аналитической функции управления дошкольным учреждением обуславливает в методическом кабинете формирование информационного банка данных, где определяются источники, содержание, направленность информации (см. табл. 1).

Таблица 1 – Банк информации ДОО

Банк внешней информации	Банк внутренней информации
1.Нормативно-правовые документы Законодательства РФ; 2.Организация методической работы в дошкольном учреждении; 3.Развитие ребенка в образовательном пространстве дошкольного учреждения; 4.Организация взаимодействия дошкольного учреждения с семьей и школой; 5.Информация периодических изданий дошкольного образования.	1. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность ДОО; 2. Планирование деятельности ДОО; 3. Организация и руководство образовательной деятельности ДОО; 4. Контроль и регулирование образовательной деятельности ДОО.

В методическом кабинете ДОО постоянно должны действовать выставки, а также представлены материалы, отражающие мастерство педагогов (материал семинаров-практикумов; план – график повышения квалификации педагогов; план аттестации педагогических кадров; передовой педагогический опыт и т.д.)

Таким образом, в рамках выполнения основных задач методической работы методический кабинет является центром сбора педагогической информации, а также творческой лабораторией для педагогов и родителей.

Информирование педагогов о новых требованиях, предъявляемых к работе, и последних достижениях науки и практики.

Своевременное информирование педагогов о новых разработках в психолого-педагогической науке и передовой практике, методическом

обеспечении в системе дошкольного образования является важным условием высокой результативности воспитательно-образовательного процесса.

Повышение информированности педагогов способствует установке единой педагогической стратегии развития ДОО, которая обсуждается, утверждается и реализуется через основной орган управления – педагогический совет и служит основным ресурсом развития коллектива в ДОО.

Обучение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации.

Задачу обучения и развития педагогов следует признать основополагающей в управлении методической работой. 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, повышение их квалификации должна строиться дифференцированно, чтобы были задействованы внутренние факторы и механизмы самого педагога, способствующие личностные и профессионально-нравственному развитию.⁴

Важнейшим условием, обеспечивающим дифференцированный подход в работе с пед. кадрами, является анализ кадрового обеспечения.

Наиболее эффективными являются следующие формы повышения профессионального уровня: курсовая подготовка; участие в работе творческих групп, клубов; участие в методических объединениях.

Зам. зав. по воспитательной и методической работе организует и контролирует работу педагогов по самообразованию, относящуюся к активным формам повышения квалификации, и помогает выбрать тему, приоритеты в формах и средствах, спрогнозировать результат.

На первом этапе осуществляется предварительное детальное и всестороннее изучение опыта педагога. Только совокупность использования различных методов исследования опыта (наблюдение и анализ

⁴Ломтева Е.А. Система методической работы в ДООУ. – М.: Дрофа, 2009. – С. 21.

образовательного процесса, беседы с воспитателем и детьми, анализ педагогической документации, проведение экспериментальной работы) позволит объективно оценить и рекомендовать его как передовой.

На втором этапе ППО обобщается, т.е. описывается. Существует алгоритм описания ППО комплексом ИПМ (информационно-педагогический модуль: сообщение, запись пед. информации 5).

Третьим этапом является распространение и внедрение ППО. В рамках ДОО этому способствуют такие формы работы как педагогические чтения, открытые просмотры, взаимопосещения, выставки и т.д.

5Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно-аналитической деятельности. // Управление ДОУ. – 2005. – № 2. – С. 10.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все ее формы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателей. Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в психологической и педагогической науке. Поэтому методическая работа не является службой корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам.

Актуальность проблемы подготовка высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе очевидна для всех. Именно эта проблема была рассмотрена в исследовании.

В первой главе исследования посвященной методической работе в современном дошкольном образовательном учреждении, мы рассмотрели понятие «методическая работа» и выяснили, что методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса ДОО. Выделили ее задачи: управление образовательным процессом, организация повышения квалификации педагогов, организация работы с родителями. Отметим, что методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно–образовательного процесса в соответствии с новыми достижения педагогической и психологической науки. Анализ

литературы, позволил определить направления содержания методической работы в дошкольном учреждении. В этой главе мы рассмотрели комплекс источников содержания методической работы в ДОО и отметили, что в условиях современного ДОО – это дело творческое, не терпящее шаблона и догматизма. Выделили, что содержание методической работы должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и индивидуально неповторимых.

Во второй главе исследования рассмотрели вопрос об организации и руководстве методической работой в условиях лично ориентированного подхода. Определили, что такое управление методической работой в условиях лично – ориентированного подхода. Раскрыли понятия личность в организации и отметили что личность – это многоуровневая система, объединяющая психофизиологический, психологический и социальные уровни. А так же рассмотрели темперамент и характер. Выявили их роль в профессиональной деятельности. Отметили что, каждый характер индивидуален, но, не смотря на это, характерам можно давать некоторые общие оценки: по содержанию, силе, наличию или отсутствию тех или иных черт. Изучили должностные обязанности методиста и то, какими качествами руководителя он должен обладать. Так же рассмотрен вопрос организация диагностики в методической работе ДОО. Выделено то, что методическая работа с кадрами в современных условиях должна строится на диагностической основе, дифференцированно, с учетом запроса каждого педагога. Выбор оптимального варианта методической работы предполагает всестороннее изучение личности и деятельности педагога дошкольного учреждения. Для того чтобы глубже понять эту проблему, в исследовании раскрыты: сущность и значение диагностики, ее основные функции и методы.

В работе было использовано 37 источника литературы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аншукова Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя.// Управление ДОУ. – 2004. - №3. с. 29 – 32.
2. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. – 2004. - №3. с. 82 – 85.
3. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. – М.,: ООО «Издательство Астрель», 2002. – С. - 399.
4. Белая К.Ю. 200 ответов на вопросы заведующей детским садом. – М.,: АСТ, 1997.- С. - 393.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. – М. 1991. –С. - 81.
6. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96 с.
7. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДОУ.- М. 1984. с.-144.
8. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2000
9. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. – М., Просвещение. 1990. С – 143.
10. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р\н Дону. – М., 1995.
11. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 96с.
12. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ. – 2006. № 6. – с. 70 -78.
13. Дуброва В.П., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. М. 1995. с.-109.
14. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. М.1973. с.- 151.

15. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. М.: Дело, 2002.
16. Крымов А.А. Вы – управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? М.: Бератор – Пресс, 2003.
17. Корепанова М.В., Липчанская И.А., Контроль функционирования и развития ДОУ: методические рекомендации. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 80 с.
18. Куртиков Н.А. Психология и социология управления. - М. 2005. С. – 264
19. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. – М. 2005. с.-152.
20. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно – аналитической деятельности.// Управление ДОУ. – 2005.- № 2.- с.10-12.
21. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. – Волгоград, 1994.
22. Никишина И.В. Методическая работа в ДОУ: организация, управление. – Волгоград, 1995. – С. 65-77.
23. Никишина И.В. Технология управления методической работой. – Волгоград, 1996. - С. 94 – 106.
24. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. – Волгоград, 1993.
25. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. – Волгоград. 2007. – 156 с.
26. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. М. 2004. с.-160.
27. Позняк Л. Заведующий в системе управления ДОУ.// Дошкольное воспитание. 1993.№1 с.-55.
28. Позняк Л. Основы управления ДОУ. М. 1994. с.-4-5.
29. Поздняк Л.В. , Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 1999.
30. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Р. н\ Дону. 1997. с. – 512.

31. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 1996. – 336 с.
32. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. М. 2003.
33. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. М. 2006. с.-151.
34. Фалюшина Л.И. Управление ДОУ. М. 2003. с.-80.
35. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.
36. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.
37. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. Р.н. / Дону. 2004. с. – 608.