

Флеш-доклад
на межвузовскую
интернет-
конференцию
«Познавательное-
речевое развитие
детей: проблемы и
перспективы»

Галина Посевина

Методическая служба как фактор повышения качества муниципальной системы дошкольного образования



Г.Д. Посевина

В статье дается характеристика муниципальной методической службе как полноценной научно-методической ресурсной базе обеспечения качества дошкольного образования в городе Ростове-на-Дону; обозначаются целевые ориентиры службы и основные направления ее модернизации.

Ключевые слова: муниципальное дошкольное образование, городская методическая служба, целевые ориентиры, модернизация, внутренние ресурсы и потенциал, профессиональные объединения педагогов, управленческий консалтинг, центр развития ребенка.

Posevina G.D. The procedures and methods provision service as a factor of raising the quality of municipal preschool education system

The characteristics of the municipal procedures and methods provision service as a valuable scientific and methodological resource base providing the quality of preschool education in Postov-on-Don are given in the paper. The goals of this service and the main directions of its modernization are outlined.

Сегодня муниципальная система дошкольного образования города Ростова-на-Дону — сбалансированная сеть дошкольных учреждений различной видовой направленности, отличительной особенностью которых является деятельность в инновационном режиме. Это обусловлено двумя факторами.

Во-первых, кардинально изменились подходы к выбору содержания дошкольного образования. Завершен переход от единообразной «Программы обучения и воспитания

детей в детском саду» к «Образовательной программе учреждения», которая ориентирована на статус детского сада, образовательные потребности семьи и возможности педагогического коллектива.

Во-вторых, муниципальная политика в сфере образования и процедура аттестации образовательных учреждений стимулируют рост качества образовательных услуг. Сегодня в Ростове-на-Дону выгодно работать с превышением существующих требований, ведь от статуса дошкольного

учреждения зависит заработная плата его сотрудников.

Одним из наиболее важных условий повышения качества дошкольного образования является эффективность научно-методического управления. Приоритетные направления развития служб обеспечения качества образования определены программными документами администрации города, имеют необходимое нормативно-правовое и, что особенно важно, финансовое обеспечение. Именно поэтому модернизация муниципальной методической службы не осталась в плоскости проекта, а получила реальное воплощение в деятельности всех ее структурных подразделений.

В целях обеспечения опережающего характера методического сопровождения образовательного процесса были определены приоритетные направления развития городской методической службы. Ей предстояло стать более *открытой* (через систематическое выявление и поддержку социально-педагогических инициатив), более *мобильной* (через развитие сетевых сообществ творчески работающих педагогов и управленцев), более *прагматичной* (через оперативное выявление и решение наиболее насущных проблем, через развитие системы управленческого консалтинга), *оптимальной* (через максимально полное использование потенциальных ресурсных возможностей, имеющихся в самой системе дошкольного образования города) и, наконец, более *эффективной* (через разработку и внедрение универсальной системы

мониторинга качества дошкольного образования и обеспечение развития конкурентных отношений между образовательными учреждениями (определение их рейтинга).

Модернизация системы образования в городе (и методической службы в частности) осуществляется с учетом основных тенденций рынка образовательных услуг, которые формировались под влиянием диверсификации сети дошкольных учреждений, смены акцентов в целевом, содержательном и технологическом компонентах образовательного процесса, специфики кадрового потенциала системы и демографической ситуации в городе.

Стать полноценной научно-методической ресурсной базой обеспечения качественного дошкольного образования в городе Ростове-на-Дону — вот главный целевой ориентир всех структурных подразделений городской методической службы. В этой связи актуализируется проблема целевой соподчиненности на всех уровнях научно-методического управления. В таблице приводится примерная система целевых ориентиров для всех структурных подразделений городской методической службы. Подобная конкретизация целей, задач и направлений помогает методистам и руководителям временных творческих объединений дошкольных работников планировать, своевременно корректировать собственные планы, соотносить их по значимости и содержанию с целевыми ориентирами по всей вертикали научно-методического управления.

**Целевые ориентиры методической службы
муниципальной системы дошкольного образования г. Ростова-на-Дону**

№ п/п	Целевой компонент	Методическая служба города	Методическая служба района	Методическая служба дошкольного учреждения
1	Цели	1. Разработка образовательной политики и механизмов ее реализации в области муниципального дошкольного образования. 2. Создание научно-методических условий для развития новых форм дошкольного образования. 3. Содействие повышению качества дошкольного образования в условиях его вариативности	1. Реализация основных направлений муниципальной политики в рамках районной системы дошкольного образования. 2. Актуализация проблемы и поддержка инициатив в развитии альтернативных форм дошкольного образования. 3. Содействие повышению качества районной системы дошкольного образования	1. Реализация муниципальной образовательной политики в рамках образовательного процесса дошкольного учреждения. 2. Обеспечение программно-методических условий для развития альтернативных форм дошкольного образования в образовательном учреждении. 3. Обеспечение качества образовательных услуг в дошкольном образовательном учреждении, адекватного его статусу
2	Задачи	1. Инициировать разработку и реализацию проектов развития новых форм образования старших дошкольников, обеспечивающих социальную адресность и доступность образовательных услуг населению. 2. Создать на базе методического центра образования аудиторскую службу, обеспечивающую оперативную помощь при	1. Обеспечить поддержку социально-педагогических инициатив развития новых форм дошкольного образования. 2. Информировать педагогические коллективы районов о возможностях городской аудиторской службы, деятельности методического центра образования в межкурсовый период. 3. Обеспечить информационные условия для реализации программы курсовой подготовки и переподготовки управ-	1. Создать научно-методические условия для внедрения различных форм дошкольного образования в образовательном учреждении. 2. Информировать педагогический коллектив о деятельности городской аудиторской службы. 3. Разработать программы профессионального роста сотрудников дошкольного образовательного учреждения. 4. Внедрить программное обеспечение автоматизированного

№ п/п	Целевой компонент	Методическая служба города	Методическая служба района	Методическая служба дошкольного учреждения
		профессиональных затруднениях управленческих и педагогических кадров муниципальной системы дошкольного образования. 3. Развивать сеть опорных образовательных учреждений для организации мастер-классов, стажировок и других форм межкурсовой учебы. 4. Обобщить опыт эффективной управленческой и педагогической деятельности. 5. Создать компьютерную версию городского информационного банка данных состояния муниципального дошкольного образования. 6. Разработать систему мониторинга качества научно-методического сопровождения образовательного процесса в дошкольных учреждениях. 7. Обеспечить консалтинговые услуги педагогическим и управленческим кадрам.	ленческих и педагогических кадров. 4. Провести пилотное социологическое исследование, направленное на выявление потребностей жителей района в образовательных услугах. 5. Внедрить систему мониторинга качества научно-методического сопровождения образовательного процесса в дошкольных учреждениях. 6. Организовать работу временных творческих профессиональных объединений работников дошкольных учреждений (методических объединений, временных научно-исследовательских коллективов, творческих групп и пр.). 7. Инициировать участие педагогических коллективов в районных этапах городских конкурсов, смотров, выставок	рабочего места старшего воспитателя, педагога-психолога и воспитателей. 5. Формировать банк данных внешней и внутренней информации о: • нормативно-правовой базе; • научно-методических разработках; • продуктивном педагогическом опыте; • образовательных потребностях всех субъектов образовательного процесса дошкольного учреждения; • профессиональных затруднениях педагогов и специалистов дошкольного учреждения. 6. Обеспечить своевременный мониторинг качества образовательных услуг в дошкольном учреждении. 7. Обеспечить методическую поддержку педагогам, принимающим участие в районных этапах городских конкурсов, смотров, выставок

№ п/п	Целевой компонент	Методическая служба города	Методическая служба района	Методическая служба дошкольного учреждения
		8. Организовать проведение городских конкурсов, смотров, выставок		
3	Прогнозируемый результат	1. Позитивная динамика качественных показателей муниципальной системы дошкольного образования г. Ростова-на-Дону (в видовом разнообразии, расширении спектра услуг, развитии кадрового потенциала, обновлении содержания образовательного процесса и пр.). 2. Тиражирование продуктивного педагогического и управленческого опыта (публикации, привлечение средств массовой информации и пр.)	1. Позитивная динамика качественных показателей районной системы дошкольного образования г. Ростова-на-Дону (в степени охвата детей дошкольным образованием, видовом разнообразии детских садов, расширении спектра услуг, развитии кадрового потенциала, обновлении содержания образовательного процесса, социальном партнерстве и пр.). 2. Тиражирование продуктивного педагогического и управленческого опыта (публикации, привлечение средств массовой информации и пр.)	1. Повышение образовательного ценза и уровня квалификации руководителей и педагогических кадров дошкольного учреждения. 2. Обновление содержания дошкольного образования. 3. Эффективность педагогической инновационной деятельности. 4. Проектирование и реализация комплексных целевых программ по отдельным направлениям деятельности образовательного учреждения

В настоящее время структура городской методической службы существенно расширена за счет создания временных творческих объединений педагогов на уровне города, района и образовательного учреждения. Особенно активно проявляют себя районные, городские методические объединения и творческие группы. Ежегодно в их работе принимают участие около 70 % педагогических и 100 % управленческих кадров системы дошкольного образования. Профессиональные объединения решают проблемы, связанные с:

- разработкой методического обеспечения отдельных направлений деятельности образовательного учреждения;

- повышением качества дошкольного образования;

- разработкой моделей новых форм дошкольного образования;

- преемственностью дошкольного и начального образования;

- проектированием и реализацией воспитательных систем;

- повышением эффективности коррекционно-развивающей работы в детском саду.

Деятельность профессиональных творческих объединений координируется методистами методического центра образования и, как правило, проходит несколько этапов:

1. Информационно-аналитический этап (июнь — август). Предполагает сбор и обработку информации о качественных характеристиках системы дошкольного образования, профессиональных затруднениях и обра-

зовательных потребностях педагогических и управленческих кадров системы, потенциальных возможностях развития районных систем дошкольного образования, передовом педагогическом и управленческом опыте дошкольных работников.

2. Консультационный этап (август — сентябрь). На этом этапе осуществляется консультирование председателей методических объединений и специалистов районных отделов образования по вопросам определения перспектив в повышении качества дошкольного образования, планирования деятельности профессиональных объединений, разработки отдельных творческих проектов и пр.

3. Проектировочный этап (сентябрь — октябрь). В ходе данного этапа осуществляется консалтинговая помощь творческим группам в разработке и реализации проектов развития районных систем дошкольного образования и служб обеспечения его качества, различных целевых программ.

4. Мониторинг результатов деятельности профессиональных творческих объединений (май).

Научное руководство и консультирование осуществляется учеными Южного федерального университета, сотрудниками Института повышения квалификации и переподготовки работников образования, специалистами Министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

В ходе модернизации методической службы методистами методичес-

кого центра образования города была создана система консалтинговых услуг. Основная ставка делалась на *управленческий консалтинг* (консультирование), предназначенный для руководителей детских садов и обеспечивающий помощь как в анализе образовательной ситуации, так и в принятии оптимальных управленческих решений в жизненно важных для образовательных учреждений условиях (кризис деятельности или начало нового направления работы). Мы предполагали, что адресная помощь руководителям в выборе приоритетов и в определении перспектив развития учреждения, оптимизации его системы управления, модернизации кадровой политики и формировании маркетинговой стратегии обеспечит позитивную динамику в повышении качества образовательных услуг и конкурентоспособности дошкольных учреждений.

Казалось бы, сегодня в условиях тотального дефицита мест в детских садах нет смысла говорить о повышении конкурентоспособности дошкольных учреждений, но тем не менее конкуренция есть. Дошкольному учреждению не безразлично, кто придет к ним в детский сад: пассивные потребители образовательных услуг или заинтересованные родители, готовые активно участвовать в образовательном процессе, инвестировать в него финансовые, интеллектуальные средства и пр.

В настоящее время есть еще одна особенность конкурентной борьбы: она касается детей шестилетнего воз-

раста. Где будет осуществляться дошкольное образование? Кто это сможет сделать наиболее качественно? Возможность выбора родителями базы для качественной подготовки ребенка к систематическому обучению сделала конкурентами не только дошкольные учреждения, но и детский сад и школу, детский сад и учреждение дополнительного образования, муниципальный детский сад и негосударственное образовательное учреждение.

Таким образом, заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в *стабильном* успехе на рынке образовательных услуг очевидна. Тем более что стабильный успех в быстро меняющихся социально-экономических условиях возможен только при условии деятельности учреждения в режиме развития.

На первом этапе становления системы управленческого консалтинга руководители дошкольных образовательных учреждений обращались к методистам методического центра образования с такими вопросами, например, как:

- какую образовательную программу выбрать учреждению;
- по какой форме составить годовой план, программу развития;
- сколько необходимо обозначить в плане годовых задач;
- каким образом лучше осуществлять календарное планирование?

Не вызывало сомнений, что образовательные потребности руководителей необходимо было не столько *изучать*, сколько *формировать*. Увле-

чение руководителей формой, а не содержанием, неумение объективно оценить ситуацию свидетельствовали о сравнительно низком уровне их управленческой культуры.

На втором этапе становления системы управленческого консалтинга целенаправленная, комплексная работа специалистов городского управления образования и методистов, ученых высшей школы и сотрудников института повышения квалификации обеспечила переход на программно-целевое управление в области муниципального дошкольного образования, повлияла на создание у основной массы руководителей мотивации на собственное развитие и интенсивное развитие их образовательных учреждений. Появились робкие попытки управленцев в проектной деятельности опираться на оценку кадровых, материально-технических и, что особенно радовало, нормативно-правовых условий.

Но, к сожалению, в управлении дошкольными образовательными учреждениями еще оставался целый ряд типичных профессиональных проблем, которые условно можно было разделить на три группы:

- руководители затруднялись в осуществлении мониторинга *текущего* состояния образовательной ситуации в целом;

- внимание руководителей привлекали вопросы повышения качества не системы образовательных услуг в целом, а *отдельных* ее направлений (в области укрепления здоровья детей, их художественно-эстетического

развития, ранней социализации и пр.);

- при создании проектов идеи развития учреждения заимствовались из педагогической литературы, был велик соблазн воспользоваться чужим аналитическим опытом (пусть даже под грифом «передовой»!).

Продуктивное взаимодействие с методистом-консультантом было затруднено в силу того, что руководителю дошкольным учреждением трудно было встать на позицию заказчика. Чтобы охарактеризовать потребности руководителей в консультационной помощи на этом этапе можно сослаться на отрывок из книги Л. Кэрролла «Алиса в стране чудес»:

«— Не скажете ли мне, по какой дороге мне отсюда идти?

— Это сильно зависит от того, куда вы хотите прийти, — сказал Кот.

— Мне в общем-то все равно... — сказала Алиса.

— Тогда неважно, какой дорогой идти, — ответил Кот».

Но все-таки первый опыт осуществления методистами методического центра образования экспресс-анализа образовательной ситуации в отдельных учреждениях был накоплен. Он помог найти и выделить основные проблемы в управлении конкретными детскими садами в целом и их ресурсами в частности.

Оперативная диагностика в рамках управленческого консалтинга выявила некое противоречие: с одной стороны, руководитель выступал заказчиком, был заинтересован в объективной оценке актуального состоя-

ния учреждения, но с другой — подобная оценка возможна при наличии всех необходимых исходных данных. Именно в этом и заключается основная трудность — руководители или не имели детальной информации о деятельности своего учреждения, или представляли ее консультанту в таком виде, чтобы не привлекать к себе повышенного внимания со стороны органов управления и других заинтересованных лиц и организаций.

На третьем этапе становления системы управленческого консалтинга стал очевиден интерес Министерств образования РФ и Ростовской области к подобной деятельности. Наличие системы управления качеством образовательных услуг стало одним из важных критериев обязательной аттестации образовательных учреждений.

Государственные и муниципальные органы управления в сфере образования поощряли работу руководителей и педагогических коллективов над стратегическими планами развития их учреждений, инициировали социальное партнерство в этой области, поддерживали внедрение новых информационных технологий в управленческую деятельность.

Наиболее ярким результатом работы методиста-консультанта, взаимодействующего с администрацией дошкольных образовательных учреждений в режиме *антикризисного управленческого консалтинга*, явилось повышение статуса дошкольных учреждений: многие из них стали центрами развития ребенка.

Главной целью работы с этими образовательными учреждениями, наряду с успешным решением текущих проблем, стало обеспечение прочного положения на рынке образовательных услуг при любых экономических, политических и социальных изменениях в стране.

Для работы в сложных социально-экономических условиях педагогам и руководителям системы дошкольного образования необходимо наряду с педагогической компетентностью обладать четкой профессиональной позицией, готовностью к творческой деятельности, самообразованию, иметь достаточную степень рефлексивных способностей и особую чувствительность к проблемам.

Курсы повышения квалификации могут в полном объеме удовлетворить образовательные потребности педагогов и руководителей муниципальной системы дошкольного образования, но обеспечить их личностный, профессиональный рост можно только при условии непрерывного профессионального образования, активной межкурсовой учебы.

Таким образом, актуальность приобрели поиск альтернативных форм повышения профессионального роста дошкольных работников и процесс оптимизации внутренних ресурсов для межкурсовой подготовки работников системы дошкольного образования.

В городе около 25 % дошкольных образовательных учреждений по результатам аттестации и государствен-

ния учреждения, но с другой — подобная оценка возможна при наличии всех необходимых исходных данных. Именно в этом и заключается основная трудность — руководители или не имели детальной информации о деятельности своего учреждения, или представляли ее консультанту в таком виде, чтобы не привлекать к себе повышенного внимания со стороны органов управления и других заинтересованных лиц и организаций.

На третьем этапе становления системы управленческого консалтинга стал очевиден интерес Министерств образования РФ и Ростовской области к подобной деятельности. Наличие системы управления качеством образовательных услуг стало одним из важных критериев обязательной аттестации образовательных учреждений.

Государственные и муниципальные органы управления в сфере образования поощряли работу руководителей и педагогических коллективов над стратегическими планами развития их учреждений, инициировали социальное партнерство в этой области, поддерживали внедрение новых информационных технологий в управленческую деятельность.

Наиболее ярким результатом работы методиста-консультанта, взаимодействующего с администрацией дошкольных образовательных учреждений в режиме *антикризисного управленческого консалтинга*, явилось повышение статуса дошкольных учреждений: многие из них стали центрами развития ребенка.

Главной целью работы с этими образовательными учреждениями, наряду с успешным решением текущих проблем, стало обеспечение прочного положения на рынке образовательных услуг при любых экономических, политических и социальных изменениях в стране.

Для работы в сложных социально-экономических условиях педагогам и руководителям системы дошкольного образования необходимо наряду с педагогической компетентностью обладать четкой профессиональной позицией, готовностью к творческой деятельности, самообразованию, иметь достаточную степень рефлексивных способностей и особую чувствительность к проблемам.

Курсы повышения квалификации могут в полном объеме удовлетворить образовательные потребности педагогов и руководителей муниципальной системы дошкольного образования, но обеспечить их личностный, профессиональный рост можно только при условии непрерывного профессионального образования, активной межкурсовой учебы.

Таким образом, актуальность приобрели поиск альтернативных форм повышения профессионального роста дошкольных работников и процесс оптимизации внутренних ресурсов для межкурсовой подготовки работников системы дошкольного образования.

В городе около 25 % дошкольных образовательных учреждений по результатам аттестации и государствен-

ной аккредитации получили статус «Центр развития ребенка». В этих учреждениях работают преимущественно специалисты первой и высшей квалификационной категории, они активно сотрудничают с представителями науки. Центры развития ребенка — в высшей степени адаптивные образовательные учреждения, которые:

- оказывают качественные услуги детям с различными образовательными потребностями;
- осуществляют широкое социальное партнерство;
- оперативно реагируют на растущие образовательные потребности ростовчан.

Потенциал этих учреждений позволяет им быть не только центрами развития детей, но и центрами повышения профессионального уровня педагогов и специалистов муниципальной системы дошкольного образования.

Сотрудниками методического центра образования г. Ростова-на-Дону был разработан проект «Центры развития ребенка как ресурс модернизации муниципальной системы дошкольного образования». Идея проекта заключалась в использовании потенциальных ресурсов центров развития ребенка г. Ростова-на-Дону для повышения профессионального уровня управленческих и педагогических кадров муниципальной системы дошкольного образования. Основной целью проекта стала оптимизация использования кадрового, научно-методического и материально-техниче-

ского потенциала центров развития ребенка для повышения качества образовательных, коррекционных и сервисных услуг учреждений дошкольного образования города.

В ходе реализации проекта предстояло решить целый ряд задач:

- обеспечить нормативно-правовую основу использования центров развития ребенка г. Ростова-на-Дону для повышения профессионального уровня управленческих и педагогических кадров муниципальной системы дошкольного образования;
- определить продуктивный педагогический и управленческий опыт сотрудников центров развития ребенка г. Ростова-на-Дону;
- создать организационные условия для трансляции данного опыта (привлечение средств массовой информации, издание информационных и методических материалов и пр.);
- осуществить апробацию альтернативных форм повышения профессионального роста дошкольных работников (мастер-классы, базы для стажировок, управленческие школы, консультационные пункты и т.д.).

Создатели проекта предполагали, что его реализация позволит не только повысить качество дошкольного образования и удовлетворить образовательные потребности ростовчан, но и обеспечить мобильность системы повышения профессионального уровня дошкольных работников в межкурсовой период, социальную поддержку творчески работающим педагогическим коллективам.

Показатели проектного движения, предложенные разработчиками, обеспечивали эффективное управление проектом, снижение уровня инновационных рисков. Все показатели были разделены на две группы:

1. Основные формальные показатели:

- полнота и число соответствующих организационных форм повышения профессионального мастерства;
- число руководителей и педагогов, включенных в эти формы;
- мера включенности;
- результативность включенности.

2. Основные содержательные характеристики:

- число педагогов, руководителей, принимающих цели и ценности развивающего образования;
- число публикаций и проектов, разработанных на основе ознакомления с продуктивным опытом педагогических коллективов центров развития ребенка;
- число дошкольных учреждений, повысивших свой статус;
- положительная динамика в росте приоритетных направлений деятельности дошкольных образовательных учреждений (по заключениям областных аттестационных комиссий).

Был разработан единый алгоритм совместной деятельности руководителя проекта (методиста методического центра образования г. Ростова-на-Дону), научных консультантов и руководителей центров развития ребенка по подготовке и проведению

на их базе мастер-классов, стажерских площадок, семинаров.

С 2003 по 2006 год в рамках данного проекта было организовано более 55 семинаров, в которых принимали участие руководители, старшие воспитатели, педагоги-психологи, инструкторы по физическому воспитанию, музыкальные руководители и руководители изостудий дошкольных учреждений. Семинары были посвящены следующим проблемам:

- создание здоровьесберегающей образовательной среды в дошкольном образовательном учреждении;
- педагогические системы развития экологической культуры;
- проектирование и реализация вариативных оздоровительных программ в условиях муниципального детского сада;
- дифференциация образовательного процесса;
- преемственность дошкольного и начального образования;
- психолого-педагогическая поддержка развития индивидуальности ребенка-дошкольника;
- научно-методическое управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении;
- проектирование развивающей образовательной модели;
- внедрение педагогических систем социального развития дошкольников;
- пространственно-предметная среда как ресурс повышения качества

образовательных услуг в дошкольном учреждении.

Из всех заявленных в проекте форм не получили своего развития лишь консультационные пункты. По положению о консультационных пунктах педагогические работники города могли в установленное графиком время получить консультацию по любому аспекту обозначенной заранее проблемы. Это требовало от организаторов высочайшего профессионализма как в содержательном, так и в организационном планах. В ходе реализации проекта было принято решение временно отказаться от внедрения этой формы и активно развивать деятельность мастер-классов и стажерских площадок. Тематика их работы в основном сводилась к проблемам создания здоровьесохранной образовательной среды в детском саду, массового внедрения в образовательный процесс самых современных здоровьесберегающих технологий и оздоровительных методик.

Педагогические коллективы центров развития ребенка демонстрировали педагогической общественности города не только свою профессиональную позицию по заявленной проблеме, но и умение работать в творческой команде, объединившей педагогов, родителей, медицинских и социальных работников, психологов. Уникальная тактика создания оперативного обучения и методического сопровождения таких команд, программа мониторинга их деятельности, разработанная коллективом методического центра образования горо-

да и экспериментально апробированная в педагогических коллективах, коренным образом изменила подходы к решению проблемы профессионального роста работников системы дошкольного образования г. Ростова-на-Дону.

В этом контексте ключевым моментом является экспертиза инновационных проектов.

Эти функции в Управлении образования осуществляет городской экспертный совет. В течение трех последних лет проведена экспертиза более 40 проектов уникальных образовательных моделей. Прагматизм этих проектов во многом определяется их ресурсным обеспечением, полнотой психологического, программно-методического и медико-социального сопровождения.

Эффективность деятельности методической службы, ее положение в системе образования как научно-методического ресурсного центра обеспечивается комплексными научно-практическими проектами. Такими, например, как:

- «Центры развития ребенка как ресурс модернизации муниципальной системы дошкольного образования»;
- «Гармония» – совместный проект методического центра образования г. Ростова-на-Дону и Центра «Дошкольное детство» им. А.В. Запорожца (Москва);
- «Управление качеством образования»;
- «Развитие региональной системы воспитания»;

- «Предшкольная пора» — совместный проект методического центра образования г. Ростова-на-Дону и издательского центра «Вентана-Граф».

Результаты реализации проектов обеспечивают основания для компетентного научного и методического сопровождения и создают условия для формирования единого образовательного пространства города, организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений, повышения качества образовательных услуг в дошкольных учреждениях города.

Список литературы

1. Панов А.И. Проектная и экспертная работа в образовании. Томск, 1998.
2. Перлаки И. Нововведение в организациях. М., 1980.
3. Поляков С.Д. Психопедагогика воспитания. М.: Новая школа, 1996.
4. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. М.: Магистр, 1997.
5. Слободчиков В.И. Характеристика этапов социально-педагогического проектирования // Учительская газета. 1992. № 41–45.
6. Управление школой: теоретические основы и методы: Учеб. пос. / Под ред. В.С. Лазарева. М., 1997.
7. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами. М., 2003.