

Новые формы работы методической службы с педагогическими кадрами по обеспечению профессионального мастерства педагогов

Савушкина Л.В.
старший методист

ГБУ ДПО СО «Жигулевский ресурсный центр»

"Не дай Вам Бог жить во время перемен", - гласит китайская мудрость. Современный мир меняется с невероятной скоростью. Изменяются климат, социальные системы, отношения, огромные изменения происходят в науке.

Однако может, стоит поспорить с китайской мудростью? Трудное время - это время величайших возможностей! Важно увидеть эти перемены, войти в них, а это значит "оказаться во времени".

Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование методиста на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность - особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой округа - важное звено непрерывного образования педагогических и руководящих кадров.

В условиях модернизации образования наряду с традиционными функциями педагога (обучение, воспитание, помощь в развитии, оценка, работа с родителями и т. п.) актуализируются такие профессиональные функции, как прогнозирование, проектирование, становятся востребованными коммуникативные функции (умение вести социальный диалог, обеспечивать социальное партнерство).

Новые требования к профессионализму воспитателя повлекли за собой изменения в методической работе по организации непрерывного дополнительного образования педагогов.

На современном этапе развития системы образования основная цель методической работы с кадрами - это создание условий для **самореализации** педагога, развития его **ключевых компетенций**: воспитательных, коммуникативных, организаторских, исследовательских, проектировочных, конструктивных. Всем известны слова Дистерверга: "Учитель лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над собственным образованием и воспитанием". На современном этапе эта истина актуальна как никогда! Ведущими принципами методической работы (МР) безусловно, являются дифференциация, непрерывность и адресность.



Но на современном этапе первостепенным становится решение задачи усиления адресности методического сопровождения педагога, оперативного реагирования на конкретный запрос, но при условии активной позиции педагога - поиска новых ресурсов развития в себе. Один из способов решения этой задачи видится в предоставлении свободы выбора форм и методов повышения квалификации, получения вариативной методической помощи, поддержки инициатив представления индивидуального опыта педагога.

Рост уровня компетентности педагога сопряжен с самоанализом и самооценкой личности, что является внутренним стимулом профессионального самоопределения. В аспекте методической

работы муниципальная служба предоставляет педагогу выбор форм работы в соответствии с теми целями, которые он перед собой ставит.

Соответствие цели форме повышения квалификации

Цель	Форма
Совершенствование педагогической техники	Семинары, практикумы, школа молодого педагога
Совершенствование педагогического мастерства	Педагогические мастерские
Развитие креативных способностей	Творческие группы
Становление стиля педагогической деятельности	Клуб 'Профессионал', мастер-классы, тренинги
Формирование готовности к инновациям	Школа педагогического мастерства
Формирование педагогической культуры	Психолого-педагогические, методические семинары - практикумы
Разработка авторских методик, программ, технологий	Проектировочные семинары
Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы	Школа педагогического опыта, научно-методические семинары

Диагностика этого выбора позволяет методисту проектировать и осуществлять свою деятельность в соответствии с образовательным запросом педагога.

Формы организации методической работы с педагогическим коллективом

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.); индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.). Рассмотрим основные формы методической работы.

В рамках различных форм находят применение многообразные методы и приемы работы с кадрами, о которых рассказывалось выше.

Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой. Хочется напомнить, что структура системы для каждого дошкольного учреждения будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе.

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДОУ.

Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения. Мы подробно поговорим в лекции № 6 о том, как подготовить и провести заседание педсовета, поэтому предлагаю вам еще раз вспомнить содержание данной лекции.

Консультирование

Из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости.

Используя разные методы при проведении консультаций, старший воспитатель не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности.

Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь ее решения.

При использовании частично-поискового метода воспитатели активно принимают участие в выдвижении гипотез, составлении планов деятельности, самостоятельно решают проблему. Чаще всего при проведении консультаций используется метод объяснения. Этот метод обладает целым рядом положительных качеств: достоверностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки рассматриваемых явлений и др.

Чтобы стимулировать внимание воспитателей и побуждать их следовать за логикой изложения, в начале консультации полезно сформулировать вопросы. Вопросы, обращенные к педагогам в процессе консультации, помогают им осмысливать свой опыт под углом зрения научных выводов, высказывать свои соображения, догадки, формулировать заключение.

Семинары и семинары-практикумы

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду.

В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы.

Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ.

Руководителем семинара может быть заведующая или старший воспитатель, приглашенные специалисты. К проведению отдельных занятий можно привлекать воспитателей, специалистов, медицинских работников. Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме.

Все чаще поднимается вопрос о необходимости обучения родителей, особенно молодых мам, методам личностно-ориентированного общения с ребенком-дошкольником. Поэтому организация семинара-практикума для родителей — важная форма работы. К проведению такого семинара могут привлекаться разные специалисты, которые расскажут, какую игрушку предпочтительнее купить своему малышу; они же научат, как организовать игру. Можно устроить вечер игр детей и взрослых, в котором руководитель семинара будет внимательным советчиком и наблюдателем. О своих наблюдениях, замечках он расскажет родителям на следующем занятии и даст конкретные рекомендации относительно методов индивидуального общения с ребенком.

Первым отличительным признаком является его продолжительность. Он может включать в себя как одно, так и несколько занятий. Иногда планируется постоянно действующий семинар на длительный период, например, несколько месяцев или даже учебный год.

Второй важный признак — место его проведения. Это может быть методический кабинет детского сада, групповая комната или другие места (музей, выставочный зал, сквер и т.д.) в зависимости от тех целей и задач, которые должен решать руководитель семинара.

Третий признак — это характер дидактических задач, которые решаются на занятиях семинара. Это одновременно и учебная деятельность по систематизации и совершенствованию знаний, и работа по формированию умений. Кроме того, в ходе семинара решаются задачи распространения педагогического опыта.

Четвертый признак — источник получения информации. Это и слово (доклады и содоклады участников), и действия (выполнение на семинаре различных практических заданий), и наглядный показ по теме семинара, и педагогический анализ.

Следовательно, семинар не ограничен определенными рамками времени и не связан с постоянным местом проведения.

Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс.

Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретного дошкольного учреждения и учитывать новую научную информацию.

Если семинар длительный, то хорошо подготовить памятку участникам семинара, в которой указать тему, место и порядок проведения, перечень вопросов, над которыми необходимо подумать,

обязательный перечень литературы, с которой полезно предварительно познакомиться. Важно продумать методы и формы включения всех участников семинара в активное обсуждение темы.

Открытый показ

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются».

«Передовой педагогический опыт — это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания!» (Я.С. Турбовской).

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом.

Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых достигнут этот результат. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении опыта в свою работу.

Передовой опыт — самая быстрая, оперативная форма, разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию воспитания. Рожденный в гуще жизни передовой опыт очень инструментален и при соблюдении ряда условий успешно приживается в новых условиях, он наиболее убедителен, привлекателен для практики, ибо представлен в живой, конкретной форме.

Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей:

- пропаганда опыта;
- обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д.

Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы.

Деловые игры

В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели.

Но все чаще деловая игра используется в методической работе как внешняя эффектная форма. Другими словами: тот, кто проводит ее, не опирается на психолого-педагогические или научно-методические основы, и игра «не идет». Следовательно, дискредитируется сама идея применения деловой игры. Итак, что же такое деловая игра?

Деловая игра — это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми. Сам термин «игра» на различных языках соответствует понятиям о шутке, смехе, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

В целом игры, с их многосторонним анализом конкретных ситуаций, позволяют связывать теорию с практическим опытом.

Сущность деловых игр в том, что они имеют черты как учения, так и труда. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления.

Если деловая игра используется с целью обучения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и спецкурсы, практические занятия. Она должна проводиться в конце обучения.

Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы:

- создание проекта деловой игры;
- описание последовательности действий;
- описание организации проведения игры;
- составление задания для участников;
- подготовка оборудования.

«Круглый стол»

Это одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

Литературная или педагогическая газета

В некоторых ДОУ используется интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель: показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, — сочинительство, владение речевыми навыками — образность высказываний и т.д.

Творческие микрогруппы. Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы.

Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают свои варианты. Важно, чтобы все это реализовалось в практике работы каждого. Члены группы посещают друг у друга занятия, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Если обнаруживается какой-то пробел в понимании знаний или умениях педагога, то идет совместное изучение дополнительной литературы. Совместное творческое освоение нового идет в 3—4 раза быстрее. Как только поставленная цель достигнута — группа распадается. В творческой микрогруппе неформальное общение, главное внимание здесь уделяется поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой в последующем знакомится весь коллектив учреждения.

Работа над единой методической темой

При правильном выборе единой методической темы для всего дошкольного учреждения эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства воспитателей. Если единая тема действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива единомышленников. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему. Эта тема должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов. Должна быть тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений. Эти требования исключают изобретение уже созданного и позволяют внедрять и развивать все передовое в своем коллективе. Сказанное не исключает и такого подхода, когда коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает необходимые методические разработки. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу, с разбивкой крупной темы по годам.

Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей.

Самообразование

Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОО предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет.

В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения.

В детском саду старший воспитатель должен создать условия для самообразования педагогов.

Самообразование — это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.

Корней Чуковский писал: «Только те знания прочны и ценны, которые вы добыли сами, побуждаемые собственной страстью. Всякое знание должно быть открытием, которое вы сделали сами».

Руководитель дошкольного образовательного учреждения так организует работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его потребностью. Самообразование — это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами;
- участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов;
- получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений;
- работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ в районных методических центрах и др.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе — построение нового опыта.

Примерные проекты в работе с кадрами:

1. «Перспективы развития МДОУ в условиях самоуправления» (административная группа, методическая служба, совет педагогов, творческая группа);
2. «Воспитание здорового ребёнка» (в рамках медико-психо-физиологической и педагогической служб);
3. «Мастер-класс. Перспективы совершенствования педагогического мастерства» (в проекте участвуют все педагоги);
4. «Молодые дарования» (методическая служба, группа наставников, молодые специалисты);
5. «Перспективы экологического образования дошкольников» (воспитатели, педагоги дополнительного образования);
6. «Питание и здоровье» (медицинская служба, методическая служба, воспитатели, работники пищеблока);
7. проблемные проекты между педагогами групп, работающих по одной программе;
8. дизайн-проект по совершенствованию развивающей среды (административно-хозяйственная, методическая, психологические службы, педагог дополнительного образования по изобразительной деятельности, рабочий по обслуживанию здания);
9. социальные проекты «Наши юбиляры», «Знаменательные даты» (участвуют все члены коллектива, воспитанники, социум)

Метод проектов используется в работе с детьми, начиная с младшего дошкольного возраста. Он позволил определить задачи обучения, сформировать предпосылки учебных и исследовательских умений и навыков в соответствии с основными линиями развития.

Следующим активным методом является **КВН**. Этот метод может быть использован для уточнения и закрепления знаний педагогов. Его организация предполагает наличие двух команд с капитанами, жюри и награждением победителей. Содержание вопросов и заданий лучше посвящается одной тематике, что позволит более полно охватить разные аспекты проблемы.

В работе с педагогами я использую такой метод, как **педагогический ринг**. Здесь предлагается атаковать соперника вопросами, на которые должен оперативно быть дан ответ: "да" или "нет". Такая форма используется, конечно, только среди опытных педагогов. Цель ринга - уточнить и систематизировать знания педагогов или провести мини-диагностику их знаний по целому комплексу вопросов.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ДОУ.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Что представляют собой формы интерактивного обучения? Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – «большой круг». Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Старший воспитатель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль, и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

«Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как Деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и

практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

«Методический ринг».

Цель – совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма проведения – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

Методика организации и проведения:

I вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Например, на методическом рингу по теме «Школа без дисциплины, что мельница без воды» (Я.А.Коменский) для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на занятиях – переключением внимания детей на другой вид деятельности или мерами дисциплинарного порядка?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости.

Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т.д.

II вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Тренинг.

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Педагогический КВН.

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Решение педагогических задач.

Цель – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научить выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

Методические посиделки.

Цель – формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

Методический диалог.

Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

- Творческий методический день «Творческая лаборатория воспитателя».
- Педагогическая дискуссия «Понятие профессионализма, мастерства и творчества педагога».
- Научно – методический совет
- Творческие мастерские.
- Мастер – классы
- Защита творческой идеи.
- Аналитико – диагностические часы.
- Экспресс – консультации.
- Аукцион методических идей.
- Копилка известных и неизвестных методических приемов.
- Координация взаимодействия учителей и учащихся.
- Дискуссии.

- Исследовательская деятельность.
- Педагогическая мастерская

И в заключении еще одна истина: "В разные эпохи всегда познается нечто разное потому, что в них действуют по разному" (И.Ф. Гербард). Перед каждым учителем Концепцией поставлена сложная, но разрешимая задача - "оказаться во времени". Задача методической службы - создать условия для успешного решения этой задачи.

Таблица контактов.

Инструкция: можно использовать только 2 стрелки и только 2 цвета.

Желание контакта - красная стрелка, не желание – синяя стрелка.

От кого ожидала получить красные стрелки?

От кого не ожидала?

Если ожидания не совпадают с реальностью, смотри, что ты делаешь не так.

Так в течение 2008-2009 воспитательно-образовательного года в своей работе я использовала следующие интерактивные формы работы с педагогами:

- на педагогических советах: мозговой штурм, решение педагогических кроссвордов, творческие и деловые игры, фрагменты игры «Что? Где? Когда?», «Поле чудес», педагогические тренинги, ситуативные задачи.

Надо отметить что педагогические советы в ДОУ можно условно разделить на 3 формы: традиционный, педсовет с использованием отдельных методов активизации педагогов и нетрадиционный педсовет.

В своей работе обычно использую все 3 варианта. Из нетрадиционных педсоветов отдаю предпочтение: педсовету - деловая игра, педсовету - круглый стол и педсовету - практикуму. Каждый из которых имеет свою методику проведения.

- на консультациях – дебаты, дискуссии, беседы за круглым столом, обсуждение двух противоположных точек зрения.

- на семинарах – игровое моделирование, решение ситуативных задач.

Это лишь некоторые формы активизации педагогов, которые могут использовать начинающие старшие воспитатели в своей работе.

Творческих вам успехов!

Приложение.

Вопросы к деловой игре по экологическому воспитанию дошкольников:

Назовите комнатные растения, необходимые в вашей возрастной группе. Приведите пример д/игр при ознакомлении с комнатными растениями.

2.Что должны усвоить дети вашей возрастной группы о растениях к концу учебного года?

3.Когда и как делают пересадку комнатных растений? Приведите конкретный пример. Какие растения цветника можно переносить в уголок природы. Перечислите их.

Перечислите приёмы, которые позволили бы научить детей различать деревья осенью.

Что должен включать в себя календарь природы в группе? В чём отличие календарей малышей и подготовительных групп?

Особенности ознакомления детей разного возраста с природой. Ваше мнение о программе по ознакомлению дошкольников с природой в вашей возрастной группе. Положительные и отрицательные моменты.

Что изучает наука фенология, что служит пособием при организации фенологических наблюдений?

С какими явлениями неживой природы мы знакомим детей в д/саду? Значение и организация наблюдений и экспериментов.

Какие свойства песка и воды могут наблюдать дети во время игры с ними?

Каков уровень оснащённости уголка природы вашей группы? Его соответствие программе, ваши планы по оформлению уголка природы.

Какова связь экологического и нравственного воспитания? Обоснуйте ответы по своей возрастной группе.

Каковы, по вашему, пути улучшения экологического воспитания дошкольников?

В чем вы видите связь д/сада и семьи при формировании любви к природе?

Какие рекомендации вы могли бы дать родителям, если в доме имеются аквариумные рыбки?

Какие формы работы с родителями вы используете при формировании любви к природе?
Остановитесь на наглядности.

Прокомментируйте роль изобразительного искусства и художественного слова в экологическом воспитании дошкольников на примерах

Педагогические ситуации к деловой игре по теме : « Сюжетно – ролевая игра в системе воспитания детей дошкольного возраста»

Маша и Кирилл решили играть в « Морское путешествие».

«Чур, я капитан корабля», - говорит Ваня. «Ты вчера был капитаном. Ты каждый день капитан», - запротестовали Маша и Кирилл

Вопросы:

Как воспитателю разрешить данную ситуацию?

Какое правило можно придумать, чтобы право на интересные роли имели и другие участники игры?

Максим быстро взял себе игрушки для игры в «Космическое путешествие: и пульт управления, и командирский шлем, и планшет с картой, и «космическое питание», и «солнечные батареи» для перезарядки двигателей. «А нам с чем играть? Раз всё взял, то сам и играй. Не будем с тобой играть», - сказали ребята.

Вопросы:

Как поступить воспитателю в данной ситуации?

Какую работу можно провести с детьми, чтобы предотвратить возможные подобные ситуации?

Дети младшей группы после игры не убрали игрушки. Не сделали это и после напоминания воспитателя.

Вопросы:

Какова должна быть реакция педагога?

Мальчик ходит по группе, берёт то одну, то другую игрушку, но ни с одной не играет.

Как поступить воспитателю?

Трое детей бегают по участку детского сада, наталкиваются на своих товарищей. На замечания воспитателя отвечают, что они играют в «войну».

Как должен поступить педагог?

Дети повторяют в игре «некрасивое» поведение взрослых.

Как должен отреагировать на это воспитатель?

Девочка пришла в группу. Ребята приглашают её в игры. Но она от всех приглашений отказывается.

Как отреагировать в этом случае воспитателю?

Как правильно вовлечь девочку в игру?

Вопрос-Ответ.

(к консультации по теме « Формирование здорового образа жизни)

1.Что обязаны сделать родители как первые педагоги своего ребенка ?

(«Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка в младенческом возрасте»

(п.1. ст. 18 Закона РФ « Об образовании»)).

2. Приведите отрицательные примеры из жизни родителей, когда в семье здоровье не пользуется приоритетом.

(Алкоголь; курение; наркотики; лежание с книгой целые выходные; не делают утреннюю зарядку; несоблюдение режима дня; многочасовые просмотры телепередач.)

3. Перечислите действия родителей при формировании здорового образа жизни в семье:

3.1 Доброжелательный психологический микроклимат в семье.

3.2 Соблюдение режима.

3.3 Сбалансированное питание экологически чистыми продуктами.

3.5 Пример родителей в организации здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

3.6 Формирование мотивации ЗОЖ.

4. Что считал основой физического развития К.Д.Ушинский?

(Народную игру и физические упражнения в сочетании с трудом.).