

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №11
города Вязьмы Смоленской области

МЕТОДИЧЕСКАЯ КОПИЛКА
ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ

Разработала Г.Д. Гуторова, методист

Формы организации методической работы с педагогическим коллективом

Форма определяется как внутренняя структура, строение, связь и способ взаимодействия частей и элементов явлений; она всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью и может поэтому оказывать влияние на содержание – на его способность к прогрессивному развитию или же обеспечивать его.

Разнообразие форм методической работы определяется сложностью стоящих перед ней целей, многоликостью конкретных условий, в которых находятся дошкольные образовательные учреждения.

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.

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

1. Групповые формы методической работы

- педагогические советы,
- семинары,
- практикумы,
- участие педагогов в методических объединениях района, МДОУ;
- организация теоретических и научно – практических конференций;
- консультации,
- творческие микрогруппы,
- открытые просмотры,
- работа по единым методическим темам,
- деловые игры,
- мастер-классы,
- мозговые атаки и т.д.

2. Индивидуальные формы методической работы

Цель индивидуальных форм методической работы – оказать помощь конкретному воспитателю в решении тех проблем, которые только у него вызывают затруднение или которые являются предметом его интересов.

- самообразование,
- индивидуальные консультации,
- собеседования,
- беседы,
- взаимопосещения,

- стажировка,
- работа над личной творческой темой,
- наставничество и т.д.

Наиболее эффективными формами методической работы на современном этапе развития ДОУ являются:

- теоретический семинар,
- семинар-практикум,
- научно-практическая конференция,
- методический фестиваль,
- методический мост,
- методическая мозаика,
- дискуссия,
- методический ринг,
- деловая игра,
- педагогический КВН,
- мозговой штурм,
- тренинг,
- видеотренинг,
- педагогические чтения,
- лекторий,
- профессиональная выставка,
- защита проекта,
- тематический педагогический совет,
- ООД

Формы организации и проведения заседаний МО могут быть следующими:

- Лекция
- Теоретический семинар
- Семинар-практикум
- Конференция
- Экскурсия
- Творческая дискуссия
- Творческий диалог
- Гостиная
- Час коллективного творчества
- Методический фестиваль (по итогам методической работы за год)
- Деловая игра
- Методический КВН
- Ярмарка методических идей
- Методический тренинг
- Встреча за круглым столом
- Авторская мастерская

Групповые формы методической работы

Педагогический совет

Педагогический совет – является одной из форм методической работы в ДОУ, постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. С его помощью осуществляется управление развитием ДОУ.

Педсовет как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом решает конкретные задачи дошкольного учреждения. Его деятельность определяется Положением о педагогическом совете ДОУ. Он создается во всех дошкольных учреждениях, где имеется более трех педагогов. В его состав входят все педагогические работники и совместители. Также педагогический совет – центральное звено в организации всей методической работы, "школа педагогического мастерства".

По методике проведения мы делим педсоветы на:

- традиционный
- современный
- альтернативный (нетрадиционный)

Традиционные педагогические советы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания. По форме и организации деятельности участников традиционные педсоветы делятся на:

- педсовет (классический) на основе доклада с обсуждением (выступлениями);
- доклад с содокладами;
- заседание с приглашением докладчика – специалиста.

Формы активизации педагогов

- Имитация конкретной ситуации. Этот метод помогает выбрать верный вариант из множества предложенных. Известны четыре вида конкретных ситуаций. Подбирая их с учётом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей. В ситуациях – иллюстрациях описываются простые случаи из практики, и сразу приводится решение. Ситуации – упражнения побуждают совершить некоторые действия (составить план конспекта, заполнить таблицу и т. п.) В ситуациях – оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать её анализ и обосновать свой ответ, оценить его. Ситуации – проблемы рассматривают конкретный пример из практики как существующую проблему, которую надо решить;
- Обсуждение двух противоположных точек зрения. Руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему. Педагоги должны высказать своё отношение к ним и обосновать его;

- Обучение практическим умениям. Этот метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно его посоветовать. Лучше предлагать обучающий элемент из опыта работы;
- Имитация рабочего дня воспитателя. Педагогам даётся характеристика возрастной группы детей, формируются цель и задачи, требующие решения, и ставится задача: за определённое время смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей;
- Разгадывание педагогических кроссвордов помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит, влияет на качество работы с детьми;
- Анализ высказываний детей, их поведение, творчества. Руководитель готовит магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т. д. Воспитатели знакомят с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность детей, формируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающими с ними;
- Интеллектуальные, деловые и творчески развивающие игры, которые позволяют педагогам в непринуждённой форме обмениваться мнениями со своими коллегами. Игровое моделирование повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

На педсовете воспитателям предлагаются различные вопросы, при обсуждении которых может возникнуть диалог-дискуссия, который стал подлинной приметой нашего времени. Однако искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора владеет далеко не каждый.

Нетрадиционные педагогические советы

- Педсовет – деловая игра – обучающая форма, в котором участники наделяются определёнными ролями. Деловая игра учит анализировать и решать сложные проблемы человеческих взаимоотношений, в исследовании которых существенно не только правильное решение, но и поведение самих участников, структура отношений, тон, мимика, интонация.

Одна из форм деловой игры – «мозговая атака». Она может использоваться для подведения итогов работы коллектива, по какой – либо проблеме или за определённый период. Организаторам нужно до мелочей продумать сценарий, определить роли, задания, рассчитать регламент. Участники разбирают поставленные вопросы, вырабатывают цели и задачи, составляют программы, которые и лягут в основу решения педсовета.

Деловые игры – это вид деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленный на решение учебной задачи.

- Педсовет – круглый стол требует серьёзной подготовленности и заинтересованности каждого участника. Для его проведения руководителям необходимо отобрать важные, интересные для обсуждения вопросы, продумать организацию. Например, какие-то темы можно заранее дать группе воспитателей и предложить им соответствующую литературу. Тогда

они сумеют ознакомиться с разными теориями, подходами, мнениями и обдумать свою точку зрения.

- Ситуативный педсовет заключается в рассмотрении одной или нескольких ситуаций, которые могут проигрываться заранее подготовленными участниками. Можно провести обсуждение ситуации по записанному на видеокамеру сюжету.

Созданию рабочего настроения на педсовете способствует и продуманное размещение его участников. Например, в зависимости от цели совета педагогов их рабочие места можно расположить следующим образом:

- фронтальное расположение (председатель против присутствующих) необходимо, когда совещание носит информативный характер;
- «круглый стол» полезен при равноправном коллективном обсуждении насущных вопросов;
- «треугольник» позволяет выделить ведущую роль руководителя и включить всех в обсуждение проблемы;
- работа в «малых группах», т. е. по 3-4 человека за отдельными столами (решение педагогических ситуаций);
- для проведения дискуссии можно предусмотреть фронтальное расположение групп — участников, отстаивающих свои позиции.

В какой бы форме не проводился педсовет, решения принимаются обязательно. Они фиксируются в протоколах. Их число зависит от повестки дня, следовательно, если в ней пять пунктов, то решений должно быть не менее пяти. Но по одному из вопросов можно принять несколько решений. В единстве они помогут справиться с возникшей проблемой.

Формулировки решений должны быть конкретными, с указанием ответственных и срока исполнения. Другими словами, такими, чтобы их можно было проверить.

Педсовет в ДООУ не должен быть формальным мероприятием с традиционной повесткой дня и традиционным решением. Педсовет должен быть источником новаторства, он должен проходить в комфортной среде сотрудничества и сотворчества. Однако он требует кропотливой и очень серьёзной подготовки. Очень важно найти правильную и наиболее эффективную для рассмотрения конкретной темы технологию подготовки и проведения педсовета. Необходимо продумать конкретные задачи для педагогов и творческих групп, составить заранее вопросник для анкетирования, исключить ситуации, когда педагог может отсидеться и отмолчаться. Задача при организации педсовета — организовать это мероприятие так, чтобы оно было интересно педагогу, чтобы на заседании педагог узнал что-то новое, причём не только в виде теоретических знаний, но и в виде практических советов и рекомендаций.

«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.

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. При этом современная практика работы с педагогами часто требует выбора нестандартных форм проведения консультаций.

Любая консультация требует от старшего воспитателя подготовки и профессиональной компетентности. Компетентность, так необходимая старшему воспитателю для работы с педагогами, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

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. В зависимости от уровня квалификации педагогов старший воспитатель определяет, в какой мере можно привлекать знания из их опыта или ограничиться собственным объяснением.

При обмене опытом между воспитателями, выявлении знаний, анализе конкретных ситуаций может использоваться *метод эвристической беседы*. В ходе беседы более детально раскрываются отдельные положения прочитанной методической литературы, даются разъяснения по тем вопросам, которые в большей мере интересуют педагогов, выявляется ошибочность их мнений и недостатки профессионального опыта, выявляется степень понимания и усвоения знаний, осуществляется ориентация на дальнейшее самообразование.

Однако эффективность эвристической беседы будет достигнута при соблюдении определенных условий. Предметом беседы лучше избирать практически значимый, актуальный вопрос, который требует всестороннего рассмотрения. Необходимо, чтобы воспитатели располагали достаточным запасом теоретических знаний и профессиональным опытом. Тот, кто готовит консультацию, должен составить обоснованный план беседы, позволяющий ему четко представить, какие новые знания получат воспитатели и к каким выводам они придут. Организуя эвристическую беседу, целесообразно чередовать высказывания опытных и начинающих воспитателей. Эвристическая беседа, проводимая с целью передачи новых знаний, требует серьезной подготовки и продумывания всего хода занятия.

В ходе консультации используется *метод дискуссии*.

По форме и содержанию дискуссия близка к *методу беседы*. Она также предполагает выбор важной темы, требующей всестороннего обсуждения, подготовки вопросов для воспитателей, вводного и заключительного слова. Однако, в отличие от беседы, в дискуссии необходима борьба мнений, постановка спорных вопросов. В ходе дискуссии приходится задавать много других дополнительных вопросов, количество и содержание которых невозможно предвидеть заранее. Поэтому использование дискуссии как метода требует от старшего воспитателя высокой профессиональной компетентности, педагогического мастерства, большой культуры, такта. Ведущему дискуссии нужно обладать умением быстро ориентироваться в обстановке, улавливать ход мыслей и настроение участников, создавать атмосферу доверия. Участники дискуссии должны обладать знаниями теории и желанием совершенствовать свою деятельность. В заключительном слове кратко анализируются выступления участников и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

Можно выделить такую форму методической работы, как *консультация-диалог*. Такая консультация проводится двумя педагогами, имеющими разные точки зрения на обсуждаемый вопрос. Рассматривая темы, они могут изложить свои аргументы по каждому тезису, а слушатели – выбрать ту точку зрения, которая соответствует их педагогическим воззрениям.

Консультация – парадокс, или консультация с запланированными ошибками, имеет своей целью обратить внимание педагогов на наиболее сложные аспекты излагаемой проблемы, повысить их активность. Старший воспитатель называет количество ошибок (не менее десяти), которые он сделает в процессе консультации. Слушателям предлагается распределить материал на листе бумаги по двум колонкам: слева – достоверный, справа – ошибочный, который затем анализируется.

Тренинг

Цель - отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Тренинг (англ.) - специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

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 открытое общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Семинары и семинары-практикумы

Семинары как отдельная форма методической работы играют важную роль в повышении научно-теоретического уровня воспитателей в совершенствовании их профессиональной компетенции. Готовить и проводить семинары можно по-разному в зависимости от содержания темы и цели занятия.

Предварительно перед занятиями семинара педагогам предлагаются специальные задания, выполнения которых позволит каждому активно участвовать в работе семинара. В связи с этим часто получается так, что подготовка к семинару сопряжена с чтением дополнительной литературы, изучением первоисточников, конспектированием. Педагоги учатся критически оценивать прочитанное, выбирать нужные для себя сведения. Они должны понять сущность изучаемого материала, чтобы усвоить и использовать его в своей практической деятельности. Поэтому в ходе семинаров используются такие формы организации, как открытые занятия или мероприятия, использование видеоматериалов и мультимедийных презентаций, анализ результатов детской деятельности и продуктов детского творчества и др.

На семинарах-практикумах, состоящих из теоретической (семинар) и практической (практикум) частях, воспитатели обобщают и систематизируют передовой опыт, показывают в действии нужные приёмы и методы работы,

которые затем анализируются и обсуждаются. Эта форма предполагает также и отработку тех или иных методов работы без участия детей. Выбор темы семинара не случаен и объясняется возросшими требованиями к качеству дошкольного образования, технологичности воспитательно-образовательного процесса, острой потребностью в обязательном предвидении результатов и перспектив развития. Реализация современных целей педагогического процесса определяет использование в деятельности воспитателя инновационных технологий, гарантированно ведущих к достижению ожидаемого результата.

Семинар – брифинг отличается тем, что позволяет максимально активизировать участников как в процессе подготовки к семинару, так и на самом занятии: группа разделяется на подгруппы в соответствии с количеством предлагаемых для обсуждения вопросов. При этом количество участников в подгруппах может быть произвольным. Так как на вопрос отвечает вся подгруппа, а повторения не допускаются, то, естественно, участник оказывается в такой ситуации, что необходимо отвечать основательно и по существу. После того, как каждый член подгруппы выступил, начинается обсуждение; при этом возможны дополнения, уточнения, вопросы друг к другу.

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. Например, на семинаре-практикуме по икебана педагога под руководством специалиста учатся искусству составления букета. Данные умения впоследствии применяются и в украшении групповой комнаты, и в работе с детьми. А на занятиях семинара по изготовлению елочных украшений педагоги не только осваивают приемы работы с бумагой и другими материалами, но и разрабатывают систему организации разнообразной увлекательной деятельности с детьми в групповой комнате на период новогодних праздников, где главным является елка, украшенная поделками детей, родителей, педагогов. Педагоги придумывают сюрпризные моменты, подбирают литературный материал для создания сказочной атмосферы в группе в эти дни.

К семинару «Особенности организации и проведения наблюдений в природе в летний период» воспитателям заранее предлагаются вопросы для

обсуждения проблемы. Например: Как часто вы проводите наблюдения за объектами природы на занятиях (экскурсиях), прогулках, в повседневной жизни? Что считаете главным в методике организации и проведения наблюдения? С какими трудностями встречаетесь? Какие приемы используете для развития интереса детей к природе и воспитания наблюдательности? Какие наблюдения в природе возникали по инициативе детей? Как вы поддерживаете, пробуждаете, развиваете детскую пытливость, любознательность? Какое влияние на поведение детей оказывает их общение с природой? Используете ли вы в работе с детьми элементы экологического воспитания? В ходе проведения занятий семинара-практикума предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, развертывания дискуссий, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге вырабатывать единые позиции в решении проблемы. Важно, чтобы итоги семинаров оформлялись в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем.

Все чаще поднимается вопрос о необходимости обучения родителей, особенно молодых мам, методам лично-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, заметках он расскажет родителям на следующем занятии и даст конкретные рекомендации относительно методов индивидуального общения с ребенком.

Думается, что такая работа будет полезна и родителям, и детям, и дошкольному учреждению, авторитет которого в глазах родителей только возрастет. Семинар как форма методической работы отличается от семинара, практикуемого в высших учебных заведениях.

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. Вторым важным признаком — 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. Для этого используются и ситуативные задачи, работа с перфокартами, обсуждение двух противоположных точек зрения, работа с нормативными документами, методы игрового моделирования и др. Руководитель семинара должен четко продумать задания по каждой теме занятия и оценку их выполнения. По окончании работы семинара можно оформить выставку работ педагогов.

Эстафета педагогического мастерства.

Соревнование между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают её. Последний участник подводит итоги, делает выводы.

Художественная копилка.

В копилку, в зависимости от педагогических задач, могут быть включены репродукции произведений изобразительного искусства, фотографии, рисунки предметов, животных, явлений природы, схемы, знаки (любая необходимая информация). Хороший способ привлечения внимания детей. Материалы копилки могут лечь в основу выставки.

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.

В силу такой особой роли передового опыта ежегодно в рамках методической работы в детских садах проводятся открытые показы, на которых и представляется лучший опыт работы по одному из направлений дошкольной педагогики.

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.

Формы организации открытого показа могут быть разные. Например, до начала просмотра руководитель может сам рассказать о системе работы воспитателя, предложить вопросы, на которые следует обратить особое внимание. Иногда целесообразно распределить вопросы, одному педагогу — просчитать активность детей, другому — сочетание разных методов и приемов, применяемых педагогом, рациональное использование пособий, оценить, комфортно ли детям.

Такая подготовка к открытому занятию поможет руководителю интересно организовать обсуждение увиденного, выработать единое мнение коллектива. Необходимо помнить, что в обсуждении первое слово предоставляется воспитателю, демонстрирующему свою работу с детьми. По итогам открытого просмотра принимается решение: например, внедрить в свою работу этот опыт, конспекты представить в методический кабинет или продолжить обобщение опыта работы воспитателя с целью представления его на окружные педагогические чтения.

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. 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. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОУ.

В методическом кабинете дошкольного образовательного учреждения необходимо иметь адреса педагогического опыта.

«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.

«Круглый стол» - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

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 эффективная 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. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

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.

Чаще всего деловые игры применяются для обучающих целей – учебные игры. Среди них выделяются:

Имитационные деловые игры – вид игр, связанных с такими абстрактными понятиями и темами, которые нельзя обыграть другими способами, например, от педагогов требуется обыграть с помощью микроэтюдов понятия «развитие», «игра», «воспитание» и «обучение».

Позиционные деловые игры – вид игр, в которых взаимодействие между участниками игры строится как выяснение позиций по известным, традиционным и нетрадиционным методикам, технологиям, программам посредством столкновения взглядов и педагогических установок, борьбы мнений.

Ролевые деловые игры – вид игр, в которых определяются характеристики ролей и позиций участников взаимодействия относительно того или иного вопроса, проблемы.

Ситуационные деловые игры – вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия, но ведущим компонентом является ситуация, т. е. напряжённое действие в относительно непродолжительное время. Ситуационные игры связаны с обыгрыванием ситуаций – иллюстраций, ситуаций-упражнений, ситуаций-оценок и проблемных педагогических ситуаций.

Сюжетные деловые игры – вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия в определённом сюжете.

Организационно-деятельностные деловые игры – самый сложный вид деловых игр, связанный с выработкой теоретических концепций практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективное написание рекомендаций, методических разработок.

Функциональные деловые игры – вид деловых игр, который связан с работой инициативных творческих групп в ДОУ, действующих на протяжении продолжительного времени.

Практики задают вопрос: «Как часто можно планировать и проводить деловую игру со всем коллективом?». Однозначно ответить на него будет неправильным. Здесь надо учитывать то обстоятельство, как деловая игра вписывается в целостную систему методических мероприятий на данный учебный год. И тогда она может использоваться 1—2 раза в год. Если вы никогда не проводили деловых игр, то лучше попробуйте использовать один из методов игрового моделирования для активизации педагогов при проведении методического мероприятия. Хорошо, если вы сами примете участие в деловой игре и прочувствуете ее «изнутри». И только затем приступите к подготовке и проведению деловой игры в своем коллективе.

Подготовить и провести деловую игру — процесс творческий. Поэтому конструирование деловой игры носит на себе отпечаток личности автора. Зачастую, взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели. Однако наблюдения позволяют сделать вывод, что часто «не идут» те игры, в которых слабо отработана игровая модель деятельности участников.

Существуют теоретически обоснованные методики конструирования и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать ошибок, способных свести на нет труд. 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.

Деловая игра

Цель - отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую

инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения - коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры:

- четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников;
- разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

- руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
- назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
- определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

- общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
- самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение.

Участники игры разбиваются на подгруппы по 3 - 5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется до 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументированно следует выделить главное, обосновать идею, аргументировать, "защитить" ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции членов педколлектива в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности

подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключение руководитель подводит итоги игры.

Лаборатория «Информационные технологии»

- работа творческих групп по проблемам;
- использование информационных технологий в учебном процессе;
- формирование гражданской позиции младших школьников.

Ярмарка педагогических идей

- активизирует методическую работу учителей, так как каждый учитель хочет, чтобы его идея была признана лучшей. Таким образом, проявляется дух соревнования. Учителя, в основном молодые, учатся вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, слушать критически относиться к себе и своим коллегам.

Разработка методического портфеля

- позволяет учителю систематизировать свою методическую работу за год, выбрать наиболее удачные методические приемы и обобщить их в виде методических разработок.

Педагогический КВН

Прекрасная возможность показать в соревновании свои творческие способности, теоретические и практические знания, быстро разрешить педагогическую ситуацию, суметь объективно оценить знания своих коллег. Стимулирует активность участников в приобретении знаний, умений, навыков.

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.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

- соответствие выступления заданной теме;
- актуальность;
- форма представления.
- Время выступления - 10 минут.

2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ученика и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса - 1 минута.

3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.
4. Конкурс капитанов.
5. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы школы.
7. Конкурс "Что бы это значило?" (ситуации из жизни школы). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются учителя разных школ района, города, руководители МО, родители.

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

Мозговой штурм

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-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Это рациональный способ коллективного продуцирования новых идей для решения практических проблем, не поддающихся решению традиционными способами. По сути, мозговая атака представляет собой коллективный мыслительный процесс: решение проблемы путём логического анализа, выдвижения гипотезы, ее обоснования и доказательства. Педагоги разбиваются на две группы. Первая группа - «генераторы идей», вторая — «аналитики». Первые должны в течение незначительного времени предложить как можно больше вариантов решения обсуждаемой проблемы. При этом предложения не обсуждаются и обязательно все фиксируются в протоколе. «Аналитики» внимательно рассматривает каждую идею, выбирая наиболее разумные. Строго воспрещается любая критика идей. Выбранные предложения группируются и объявляются коллективу. Затем участники меняются своими ролями.

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 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Методический фестиваль

Данная форма методической работы, используемая методистами города, района, руководителями школы, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

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

Решение педагогических задач

Цель - познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности учителя и учащихся, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство учителя 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 школьной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших учителей, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной работы.

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.

Литературная или педагогическая газета

В некоторых ДОО 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

Важная форма методической работы с педагогами ДОО. Она предполагает реализацию такого подхода к осуществлению методической работы в образовательном учреждении, который позволяет вовлечь педагогов в экспериментальную и исследовательскую деятельность.

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.

Работа творческой группы строится по такому алгоритму:

- выявление проблем и обоснование актуальности их решения для выявления практики работы образовательного учреждения, диагностико-аналитический этап;
- разработка развёрнутой программы опытно-экспериментальной работы или научно-исследовательской деятельности, прогностический этап;
- организационный этап, создание условий для реализации программы;
- реализация программы, практический этап, корректировка использованных методик и технологий, контрольные «срезы»;
- оформление и описание результатов опытно-экспериментальной или научно-исследовательской работы, обобщающий этап;
- распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность образовательного учреждения.

Логическим завершением и результатом работы творческой группы являются творческие отчёты педагогов, которые рассказывают о результатах программы экспериментальной, исследовательской и научно-методической

работы, делятся своим опытом, говорят о проблемах, возникающих в практике образовательного учреждения, предлагают внедрить инновации. 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.

Коллективный просмотр воспитательно-образовательного процесса

Задача коллективного просмотра — показать наиболее эффективные условия, формы или методы и приёмы работы с детьми и их родителями. Особое значение придаётся реализации методических принципов, определяющих оптимальное воздействие факторов воспитания и обучения (формирования у детей мотивации, смены видов деятельности, динамичности восприятия, развития высших психических функций, продуктивной обработки информации, повторяемости учебного материала, обеспечения переноса способов деятельности, игровой формы проведения и др.). При этом коллективный показ касается не только проведения занятий с детьми, но и организации свободных видов детской деятельности и режимных моментов.

Организуются коллективные показы 1 раз в 3 месяца, в первую и во вторую половину дня, чтобы на них могли присутствовать все педагоги. При этом каждый из них получает лист-опросник для наблюдения с набором фраз-утверждений и фраз-вопросов в конструктивной форме. (Эти фразы не дают возможности использовать ситуацию обсуждения для обострения конфликта и выяснения отношений. Например, старший воспитатель может рекомендовать педагогам пользоваться следующими формулировками: «Мне понравилось то, что...», «Хорошо, что вы...», «Хорошо бы было, если бы вы...», «Наверное, было бы эффективнее, если бы...», «Где ещё вы используете...?») В процессе проведения коллективного просмотра педагоги делают пометки в этих опросниках.

После проведения просмотра организуется его обсуждение: сначала педагог рассказывает о целях и задачах, которые использовал в ходе демонстрации воспитательно-образовательного процесса, затем зрителям задаются вопросы, а он отвечает на них. При этом поощряется, чтобы он объяснил причины выбора того или иного поведения в ходе организации коллективного просмотра, давал рефлексию собственной деятельности и деятельности детей. Старший воспитатель продолжает эту линию, благодарит педагога за проделанную работу, анализирует её достоинства (а

не недостатки), выделяет те формы и методы, которые, на его взгляд, могли бы быть использованы в работе всего педагогического коллектива.

Творческая гостиная

Форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями. Создаётся обстановка свободного, непринуждённого общения.

Смотр – конкурс.

Способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции. Демонстрация и оценка творческих достижений педагогов. Предполагает возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Банк идей.

Разновидностью мозговой атаки является «Банк идей». Воспитателей знакомят с постановкой проблемы и предлагают дать своё решение в письменном виде. Устанавливается срок вскрытия «банка» (на следующем педсовете, итоговом заседании). «Банк» вскрывают в присутствии коллектива, идеи зачитываются и обсуждаются, наиболее рациональные принимаются как решения педсовета.

Консилиум.

Не следует забывать, что в компетенцию педагогического совета входит обсуждение проблем развития отдельных детей. На заседании часто говорят о группе в целом, забывая об индивидуальных особенностях тех или иных детей. В практике работы складываются ситуации, когда необходимо привлечь внимание администрации, психолога, логопеда, родителей к проблемам воспитания и развития конкретного ребёнка (например, одарённый ребёнок, ребёнок, отстающий в своём развитии, и т.д.). С этой целью можно провести малый педагогический совет в форме консилиума. Эта форма работы будет способствовать выработке стратегии и тактики работы с конкретным ребёнком на основе глубокого изучения и коллективного анализа его развития. Помня о том, что педагогический совет — трибуна передового опыта, периодически возможно его проведение в форме аукциона, презентации. На таком заседании уместно представлять новые образовательные программы, технологии, методические и дидактические пособия, игровые материалы и т.д.

Музыкальный салон.

Одна из форм эстетического общения педагогов, детей и родителей, сохранения лучших народных традиций, обычаев. Приём формирования благоприятного микроклимата в коллективе.

Тематические выставки.

Представление наглядных материалов: рисунков, изделий, литературы. Способствуют обогащению знаний, являются содержательной формой обмена опытом педагогов.

Единый методический день

Проводится для всех педагогических работников и служит в определенной мере промежуточным подведением итогов методической работы. Темы единых методических дней заранее доводятся до сведения воспитателей. В канун проведения единого методического дня по необходимости выпускается специальный тематический педагогический бюллетень, оформляются выставки методических разработок, творческих работ воспитателей и детей, новой психолого-педагогической литературы.

Содержание работы единого методического дня включает: проведение открытых занятий, их развернутый анализ и обсуждение, обзор новой методической литературы, подведение итогов методического дня в форме заседания круглого стола или пресс-конференции с выступлениями отдельных воспитателей об итогах работы над методическими темами, выступлениями заведующей, старшего воспитателя с общей оценкой и анализом проведения единого методического дня.

Методическое объединение воспитателей.

Содержание работы методических объединений многообразно. Они рассматривают вопросы по повышению уровня воспитательно-образовательной работы и качества знаний детей, организации обмена опытом, внедрения передового педагогического опыта и достижений педагогической науки, обсуждают инновационные направления в работе с детьми дошкольного возраста, планируют пути повышения качества основных направлений развития детей. В методических объединениях обсуждают экспериментальные варианты рабочих образовательных программ, рассматривают результаты работы по ним. Члены методобъединений разрабатывают и апробируют обучающие и контролирующие компьютерные программы, оценивают их эффективность и результативность. Содержание работы объединений включает проектирование проведения мониторинга, обсуждение результатов.

Работа методического объединения проводится по специальному плану, в котором дается общая характеристика педагогической деятельности воспитателей данного направления, качества воспитанников. В плане формируются цели и задачи на новый учебный год, определяются основные организационно-педагогические мероприятия (оформление группы, экспертиза дидактического материала, утверждение форм и сроков проведения мониторинга др.), определяются тематика и время проведения научно-методических докладов, открытых мероприятий.

Индивидуальные формы методической работы

Наблюдению воспитательно-образовательного процесса с детьми отводится самое большое место в рабочем плане старшего воспитателя. Его присутствие в группе должно быть не событием, а нормальной рабочей атмосферой дошкольного учреждения. Показатель системности этой стороны деятельности руководителя – приглашение воспитателей посетить то или иное занятие, тот или иной режимный момент. Каждое наблюдение должно завершаться беседой с педагогом, которая проводится по окончании рабочего дня воспитателя.

Самообразование

Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДООУ 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 реструктурирования 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. Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний.

Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои знания? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием.

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.

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог — это перечень книг, имеющих в библиотеке и расположенных в определенной системе.

На каждую книгу заводится специальная карточка, в которую записываются фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место издания. На обратной стороне можно составлять краткую аннотацию или перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге. В тематические картотеки включаются книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший воспитатель составляет каталоги, рекомендации в помощь занимающемуся самообразованием, изучает влияние самообразования на изменения в учебно-воспитательном процессе. Однако очень важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты).

Это добровольное желание педагога. В методическом кабинете фиксируются лишь тема, над которой работает педагог, и форма, и срок отчета. При этом форма отчета может быть следующей: выступление на педагогическом совете или проведение методической работы с коллегами (консультация, семинарское занятие и т.д.). Это может быть показ работы с детьми, в котором воспитатель использует полученные знания в ходе самообразования. 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.

Беседа

Беседа - одна из наиболее часто используемых в работе с педагогами индивидуальных форм методической работы. Целью беседы является уточнение позиций, взглядов педагога на процесс воспитания и образования детей, выявление уровня владения воспитателем самооценкой, развития педагогической рефлексии, высказывание пожеланий, рекомендаций,

направленных совершенствованию наблюдаемых аспектов педагогической деятельности.

Наставничество

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых педагогов, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут.

Наставничество – создание соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствует процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми педагогами. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Молодые педагоги, приходящие в ДООУ сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» нормативных документов: какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными и т.д. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Особенностью труда молодых начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не

успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в нашем ДООУ в соответствии с современными требованиями, в настоящее время приобретает первостепенное значение.

В дошкольном образовании выделяются две категории молодых педагогов:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы, со стажем менее 3-х лет. К этой группе относят и педагогов, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также имеющих педагогическое образование, но школьное.

Особую роль в организации методической работы в ДООУ играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в детском саду.

Целью наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

Основные задачи:

- Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;
- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
- Ожидаемый результат от наставничества:
- Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ;
- Создание индивидуального стиля в работе;
- Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
- Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
- Потребность в непрерывном самообразовании;

- Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой учреждения;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении, сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Овладевает искусством общения, может найти подход к любому родителю, а через него узнать больше о ребенке, и в целом

установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

В основе данной системы работы, выделяют три этапа:

1й этап – адаптационный.

Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2й этап – основной (проектировочный).

Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3й этап – контрольно - оценочный.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

За каждым стажером закрепляют наставника.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества и регламентируются следующими локальными документами:

Положение о наставничестве;

План работы с молодым специалистом;

Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Также очень важна и психологическая совместимость наставника и стажёра.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами делят на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

Используются авторские методики:

1. на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога стажиста;
2. на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в группу;
3. для выявления типологии личности.

Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста. Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.

Второй этап – реализационный, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.

По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.

- изучение нормативно – правовых документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов ОУ;
- составление календарно-тематического планирования;
- диагностика умений и навыков молодого специалиста.

сентябрь

Разработка индивидуального плана профессионального становления

- педагогическое самообразование;
- участие в мероприятиях различного уровня;
- занятия молодого педагога.

в течение года

Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии

- практикум по решению и анализу педагогических ситуаций;
- анализ различных стилей педагогического общения

в течение года

Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- подготовка планов – конспектов занятий;
- проведение и анализ занятий молодым педагогом

в течение года

Имидж педагога.

- рассмотрение вопросов педагогической этики, риторики, культуры и т.д.

октябрь

Аттестация. Требования к квалификации

- изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников;
- составление портфолио достижений молодого педагога

ноябрь

Самообразование воспитателя

- выбор методической темы;
 - планирование работы над тематической темой на год
- ноябрь

Диагностика воспитанников

- изучение методика проведения мониторингов, диагностик обследования
- декабрь

Педагогическая ситуация.

- советы и рекомендации наставника
- в течение года

Копилка интересных занятий.

- разработка занятий силами самого молодого специалиста
- в течение года

Обобщение педагогического опыта

- технология описания опыта

май

Методическая выставка достижений молодого воспитателя.

- систематизация наработок профессиональной деятельности
- июнь

Организация работы «Школы молодого воспитателя»

Выделяется как самостоятельное звено или как разновидность структуры детского сада передового опыта. Начинающие воспитатели объединяются под руководством одного опытного воспитателя или старшего воспитателя. Работа проводится по специальному плану, включающему обсуждение таких вопросов, как техника и методика постановки целей занятия, особенности планирования работы воспитателя, учет уровня воспитанности коллектива и многое другое. Занятия в «Школе молодого воспитателя» предусматривают выполнение практических заданий, связанных с разработкой вариантов технологических карт мероприятий с детьми и родителями воспитанников, с использованием информационно-коммуникационных технологий. Общение молодых воспитателей под руководством опытных педагогов способствует развитию профессиональной устойчивости, творческой самореализации личности начинающего педагога.

Изучение опыта работы воспитателей свидетельствует о том, что одной из причин недостаточного проявления педагогического творчества и инициативы является резкий переход от активной теоретической деятельности будущих воспитателей в период обучения к чисто практической деятельности в первые годы работы в ДООУ

В этот период важно не только сохранить теоретическую специальную и психолого-педагогическую подготовку педагога, но развить и углубить ее за счет непосредственного применения в практике. «Школа молодого воспитателя» способна решить эту важную задачу.

Стажировка

Стажировка - это специально организованная взаимная деятельность по передаче знаний, опыта стажёру с целью повышения квалификации в конкретном профиле.

Стажировки проводились на основании приказа РУО, образовательной программы «Повышение профессионального мастерства дошкольных групп сельских общеобразовательных учреждений», Положения о стажировке и планов совместной деятельности образовательных учреждений. Руководителем стажировки в каждом образовательном учреждении назначался старший воспитатель, в обязанности которого входили:

- организация теоретических и практических мероприятий;
- контроль за результатами деятельности наставников.

Новизной в организации работы стажировок является составление индивидуального образовательного маршрута педагогом - наставником и руководителем стажировки на основе профессиональных потребностей и запросов каждого стажёра.

В содержание индивидуального образовательного маршрута были включены:

- наблюдения и анализ занятий;
- изучение организации воспитательно-образовательного процесса;
- изучение планов, программ по организации воспитательно-образовательного процесса;
- участие педагогов в заседаниях педагогических советов, методических мероприятий;
- организация практикумов - семинаров;
- изучение методической литературы по темам стажировок и т.д.

Стажировки проводились по следующим направлениям:

- физкультурно-оздоровительное;
- интеллектуально-познавательное;
- социально-личностное;
- художественно-эстетическое.

На протяжении всего периода стажировки наставники и стажёры активно сотрудничали, используя прямой и дистанционный контакты. Это общение переросло в деловые и дружеские отношения, которые продолжаются и по сей день.

Стажировка потребовала от наставников углублённых знаний, умений в передаче своего профессионального опыта и мастерства, дополнительную ответственность. Возросла загруженность наставников. Наставники

дошкольных образовательных учреждений города показали профессиональную компетентность, педагогическое мастерство, большую культуру общения, тактичность, создали атмосферу доверия. В свою очередь стажёры проявили терпение, старание, с удовольствием перенимали знания и опыт наставников, которые сейчас применяют в своей работе. Стажировка как форма повышения квалификации обеспечивает личностный подход и удовлетворение потребности педагогов в совершенствовании знаний, теории, практики организации и управления воспитательно-образовательным процессом.

По окончании стажировки каждый стажер предоставил следующие документы:

- журнал прохождения стажировок;
- анализ посещения занятий и других открытых мероприятий;
- пять собственных разработок по теме стажировки;
- творческую работу, презентованную на методических мероприятиях детского сада, в котором педагоги села проходили стажировку.

По итогам работы руководители и наставники стажировки составили аналитические справки. Все документы, предоставленные стажерами, были проанализированы и оценены.

Для отслеживания результатов работы наставники выезжали к стажерам и анализировали их педагогическую деятельность, а также привлекали к показу результаты работы в форме открытых мероприятий на детей данного учреждения. Результативность работы отслеживали и с помощью входящей и контрольной диагностик, где выявивших уровень знаний и профессиональных умений до начала прохождения стажировки и после неё.

Такая форма индивидуальной методической работы, как стажировка, помогла вызвать высокую активность педагогов-стажеров, совершенствовать умения в разрешении педагогических проблем, связать теорию с практическим опытом. Большую роль в результативности работы сыграл гибкий график посещения различных методических мероприятий в процессе стажировки.

Стажировка как одна из форм методической работы по повышению квалификации способствовала совершенствованию профессионального мастерства, развитию в педагогах творческой инициативы, доказала свою эффективность. Практика оказания такой помощи педагогам показала себя жизнеспособной.