

Опыт работы

**АНИСЕНКОВОЙ ЕЛЕНЫ
АЛЕКСАНДРОВНЫ,
старшего воспитателя МБДОУ
«Детский сад №4 «Ромашка»**

**«Активные методы обучения в методической работе
ДОУ как средство повышения интереса, творческой
активности педагогов и важное условие повышения
качества педагогического процесса**

2. ИПМ. Условия формирования опыта

Основными задачами своей работы считаю: выдвигать перед коллективом профессиональную цель, сплачивать коллектив, поддерживать их инициативу, создавать в коллективе атмосферу поиска эффективных решений.

Мо моему мнению, административные методы руководства коллективом изжили себя. Я стараюсь вывести коллектив на путь предельно открытого и откровенного обмена опытом, на путь развития.

Поэтому темой моего исследования стали: **«Активные методы обучения в методической работе ДОУ как средство повышения интереса, творческой активности педагогов и важное условие повышения качества педагогического процесса»**

Работать над проблемой: «Активные методы обучения» меня побудил также и предыдущий опыт и изученные мною научные разработки. В течение трёх лет я работала над темами:

1. Формы методической работы с педагогическим коллективом;
2. Контроль за организацией учебно – воспитательного процесса;
3. Управление дошкольным образовательным учреждением как социально – педагогической системой;
4. Интегративно – педагогическая деятельность в ДОУ.

Я определяю идею своего подхода к организации методической работы с педагогами следующим образом: «Сделать воспитателя заинтересованным соратником, единомышленником, становление его равноправным участником управленческой деятельности и, конечно же, педагогического процесса в целом, заботливым и ответственным за результаты этого процесса».

На первый взгляд, в данном подходе нет ничего нового, часто на практике мы видим работу с педагогами активными методами обучения. Но стиль управления в основном всё равно остаётся авторитарным. Различие состоит, по-видимому в том, что мы хотим перейти от авторитарного стиля управления к демократическому, где воспитатель – старший воспитатель – заведующая – партнёры. Обновление содержания работы, направленной на гуманизацию образовательных процессов (**гуманизация** — определяет примат личностного развития субъектов (родителей, педагогов, детей).

В ДОУ имеются предпосылки для развития активности, инициативы и творчества педагогов, их заинтересованного взаимодействия. Поэтому задача **демократизации** связана с расширением прав и полномочий участников образовательного процесса, направленных на удовлетворение их индивидуальных потребностей и запросов.

В связи с этим появляется ряд базовых принципов, обеспечивающих реализацию названных направлений в процессе развития ДООУ и его участников:

- принцип человекообразности (единство культуро- и природосообразности);
- принцип целостности педагогического процесса и комплексности целей;
- принцип активности и равнопартнерства в педагогическом взаимодействии всех субъектов педагогического процесса;

На данном этапе в ДООУ существует ряд проблем в развитии инновационного процесса, в частности, такие, как:

- сосуществование представителей различных педагогических концепций;
- потребность в новом научно-методическом обеспечении;
- потребность в новых педагогических кадрах;
- приспособление новшеств к новым условиям;

Возникает ещё одно противоречие – это этический аспект. Стремясь внедрить новые идеи в практику работы с педагогами, не принуждаем ли мы педагога к лицемерию, навязывая ему идеи, с которыми он не согласен, более того, которые ему психологически чужды. Учитывая силу воздействия средств массовой информации и уровень общественного сознания, мы можем даже добиться от педагогического корпуса полного принятия нужных установок и идей, но не будет ли это означать смену одного тоталитарного сознания другим?

3. ИПМ. Теоретическая интерпретация опыта

3.1. Актуальность и перспективность опыта, его практическая значимость для повышения качества педагогического процесса:

Анализ научной литературы позволил выделить ряд работ, в которых намечаются пути решения данной проблемы и которые, таким образом, правомерно рассматривать в качестве теоретических предпосылок по решению данной проблемы.

В них раскрываются:

- понятие методической работы (М.М. Поташник, А.М. Моисеев, П.И. Третьяков, В.П. Симонов);

- понятие методической работы как части непрерывного образования, определяющей основные направления её деятельности (О.М. Зайченко, Н.Д. Иванов, А.П. Ситник, Л.П. Журавлева);

- основное назначение и направления в деятельности методический служб (рекомендации, материалы семинаров-совещаний, методические письма Министерства образования РФ).

Критерии оценки продуктивности и качества методической деятельности определены в приказе МО РФ № 463.

Анализ указанной выше научной и методической литературы позволил сформировать понятия, имеющие особую значимость для обоснования выбранной темы: понятие «**методическая работа**» - это часть системы непрерывного образования педагогов, направленная на обеспечение роста профессионального мастерства каждого педагога, это также деятельность педагогов, целью которой является рост уровня их квалификации за счёт самообразования, или совместной работы, а содержанием теоретическая и практическая подготовка к решению новых образовательных задач.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении – важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в определённой системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них- становится потребностью узнавать что-то новое, научиться делать то, что они ещё не умеют.

В литературе встречается немало определение понятия «методическая работа». По мнению А.И. Васильевой, методическая работа с ДООУ – комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми.

Л.И. Фолюшина рассматривает методическую работу как функцию управления качеством воспитательно – образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двухстороннем процессе обучения и учения её объекта, направленных на углубление, расширение знаний, умений и навыков педагогов, необходимых для качественной педагогической деятельности по всестороннему воспитанию детей.

Под методической работой в современном дошкольном образовательном учреждении К.Ю. Белая предлагает понимать целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта, систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала своего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности учебно – воспитательного процесса.

На основе анализа сущности понятия «методическая работа» можно дать следующее определение: методическая работа – это часть целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства каждого педагога, на

формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала всех педагогов, необходимого для качественной воспитательно – образовательной работы в ДОУ.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, утрачивают значение из-за низкой эффективности и недостаточной образной связи. В своей практике мы всё шире используем непосредственное вовлечение педагогов в активную учебно – познавательную деятельность с применением приёмов и методов, получивших обобщенное название **«активные методы обучения»**.

Активными мы называем методы, при использовании которых учебная деятельность носит творческий характер, формируются познавательный интерес и творческое мышление. Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях решения той или иной проблемы, на самостоятельном овладении обучающимися знаниями в процессе активной познавательной деятельности. Таким образом, активные методы обучения характеризуются высоким уровнем активности как обучающихся, так и обучаемых.

Возможности разных методов обучения в плане активизации учебной и профессиональной деятельности различны и зависят от природы и содержания соответствующих методов, способов их использования, мастерства педагога, подготовленности воспитанников.

Использование активных методов обучения, по мнению М.М. Бирштейн, расширяет кругозор, формирует умения и навыки профессиональной деятельности, при этом развиваются и вырабатываются техника перегруппировки, реорганизации и систематизации чего – либо, умение формулировать вопросы.

К воспитательным задачам активных методов обучения относятся: развитие самостоятельности, воли, активности; формирование определённого подхода, позиции, мировоззренческой установки, развитие коммуникативных качеств, умения работать в коллективе.

Целью активных методов обучения является развитие внимания, речи, творческих способностей, рефлексии, умения находить оптимальные или наиболее простые решения, предсказывать результат.

Таким образом, активные методы обучения – это обучение в деятельности. Л.С. Выгодским сформулирован закон, по которому обучение влечёт за собой развитие, так как личность развивается в процессе деятельности, что в полной мере относится и к методической работе с педагогами.

Классификация активных методов обучения

Специалисты предлагают разные классификации активных методов обучения. Н.Н. Козлёнко к активным методам обучения относит деловые игры, методы анализа конкретных ситуаций и метод разыгрывания ролей.

В.Я. Платонов выделяет две группы активных методов обучения: анализ конкретных ситуаций и игры. Которые разделяет на виды.

При использовании метода *анализа конкретных ситуаций* обучаемым предъявляется ситуация, связанная с некоторым моментом функционирования конкретной системы. Особенность этого метода состоит в отсутствии ролей. К таким методам относится решение педагогических ситуаций, ситуационных задач, включающих анализ высказываний детей и родителей, детского поведения, творчества и т.д.

В *ролевых играх* игровой комплекс является динамичной системой, в которой есть ролевое общение. При этом под воздействием решений могут измениться структура и параметры игрового комплекса. Для ролевой игры принципиально важно наличие именно модели управляющей системы. Прием такой игры может служить разыгрывание педагогом организации занятия с детьми, роли которых выполняют воспитатели. Руководитель игры может изменять возраст детей, от чего зависит изменение методических приёмов педагогов.

В *имитационных играх* часто имеется только одна тиражируемая роль, не моделируется деятельность руководств, остаётся лишь модель среды. Примером может быть имитация действий воспитателей в чрезвычайных обстоятельствах, при пожаре и др.

Организационно – деятельностьные игры применяют для решения сложных социально – производственных задач, требующих объединения усилий различных специалистов (например, для разработки программы развития ДОУ, организации праздника и т.д.)

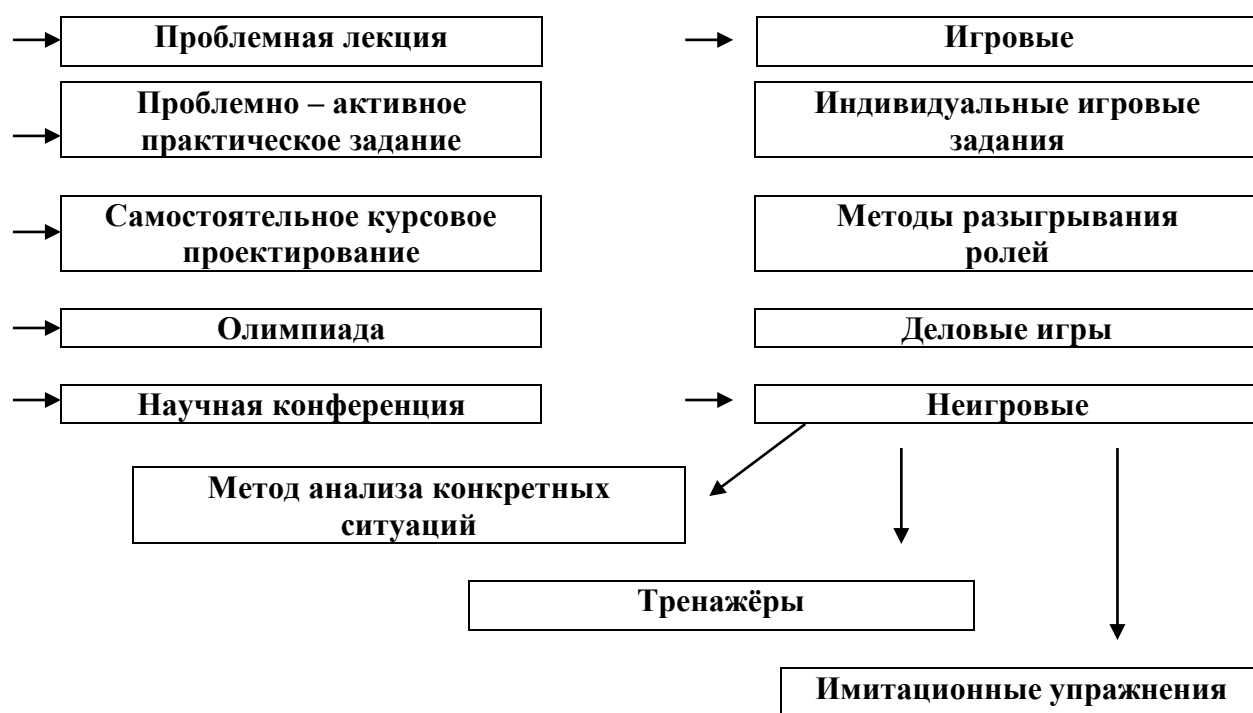
В *деловых играх* сочетаются признаки метода анализа конкретных ситуаций и ролевых играх, т.е. в основе деловой игры лежит цельная модель, включающая и объект управления, и управляющую систему.

Классификацию активных методов обучения дают в своей работе «Деловые игры» Я.М. Бельчиков и М.М. Бирштейн. Все активные методы обучения авторы делят на два типа.

Первая группа – неимитационные методы – включает те, которые ориентированы на самостоятельную деятельность обучающегося, проблемность, но в них отсутствует имитация реальных обстоятельств в условной ситуации.

Вторая группа – имитационные методы – подразделяется на неигровые и игровые. К неигровым относятся методы, в которых есть моделирование реальных объектов и ситуаций, но отсутствует свободная игра с ролевыми функциями. Игровые методы обучения предусматривают моделирование конкретной ситуаций. После рассмотрения всего комплекса активных методов обучения становятся понятными особенности и место деловых игр.





Таким образом, теоретическая база моего опыта основывается на изучении следующей литературы:

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» - М.: Издательство «Ось - 89», 2001.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Вестник образования России. – 2002. - №6. – с. 10 – 42.
3. Белая К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 48с.
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ.: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 96 с.
5. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96с.
6. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. – М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2005. – 80с.

3.2. Новизна опыта:

- в проведении нетрадиционных педсоветов, консультаций, семинаров.
- в разработке и внедрении новых методов интеграции контроля и повышения квалификации педагогов.
- в разработке и подборе диагностических материалов: анкет, опросников.

3.3. Адресная направленность опыта:

Внутрисадовская, для творчески работающих старших воспитателей и заместителей заведующих.

3.4. При каких условиях, используя данный опыт, можно получать положительные результаты:

- если ДООУ работает в режиме развития;
- если старший воспитатель является не просто транслятором определённых научных знаний, а работает в сотрудничестве с педагогическим коллективом, и рассматривает воспитателя как полноценного партнёра.

3.5. Область применения опыта:

Областью применения данного опыта являются семинары, консультации, педагогические советы и другие формы работы с педагогами в ДООУ и школах.

3.6. Трудоёмкость опыта

Я считаю, что сегодня нужно обязательно использовать в работе с кадрами активные методы обучения, так как они развивают творческую активность педагогов, любознательность, формируют определённое мировоззрение, хотя отношение руководителей и воспитателей к ним неоднозначно. Одни видят в них прогресс педагогической мысли, другие – нарушение педагогических принципов.

На мой взгляд, достоинство активных методов обучения педагогов очевидно, но превращать их в главную форму работы очень сложно. Ведь такие мероприятия требуют серьёзной подготовки, что приводит к большим потерям времени старшего воспитателя, а также большого творчества от участников, что не каждому присуще.

4.ИПМ. Активные формы и методы методической работы с педагогами

«Активные методы консультирования»

Наиболее распространённой формой методической работы с активным включением педагогов в творческую деятельность стали консультации.

Психологами доказана зависимость усвоения материала от метода его сообщения. Процесс запоминания имеет свои особенности. Если слушатели воспринимают не готовый материал, а открывают новое, информация становится их собственной позицией, которую они поддерживают и реализуют в педагогической практике.

Кроме классического проведения консультаций в виде выступления используются и другие активные методы.

1. Консультация - диалог

Такая консультация проводится двумя педагогами, имеющими разные точки зрения. Рассматривая темы, они излагают свои аргументы по каждому тезису, а слушатели выбирают точку зрения, которая соответствует их педагогическим воззрениям.

2. Консультация – парадокс или консультация с запланированными ошибками (для педагогов с большим опытом работы). Цель – обратить внимание слушателей на наиболее сложные аспекты предложенной проблемы, повысить активность. Старший воспитатель называет количество ошибок (не более 10), которые он сделает в процессе консультации. Затем проводится анализ. Могут быть получены три варианта результатов проверки.

- Обсуждены все заданные ошибки, что свидетельствует о полном понимании проблемы.
- Ошибками могут быть названы правильные положения. В этом случае необходимо разъяснить и уточнить эти положения.
- Отмечены не все ошибки, тогда требуется повторно объяснить суть вопроса.

3. Экспресс – консультация Для проведения предлагаются задания:

- Из нескольких ответов, записанных после вопроса, выбрать правильные;
- Заполнить пропуски в тексте.
- Дать перечень каких – либо упражнений: физическая культура, игры (математика, развитие речи) и т. д.
- По фотографии определить правильность организации детей на различных занятиях, играх.
- Показать определённые упражнения, движения.

Также используются ситуационные задачи:

1. Ситуация – иллюстрация: на конкретном примере показаны действия воспитателя и детей; воспитателя и родителей.
2. Ситуация – оценка: предлагается описание конкретного случая и принятых мер. Задача слушателей – назвать действия, оценить их причину.
3. Ситуация – упражнение: после изучения положения участники выбирают план действия (проект, прогнозы конечного результата).

Из вышеприведённых примеров видно, использование активных методов консультирования имеет большое положительное значение. Они помогают максимально активизировать участников для достижения поставленных целей.

Они связаны с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятия определённой роли и выбора способов взаимодействия. Изучение проблем воспитательно – образовательной работы через нетрадиционные формы организации консультирования помогает педагогам усвоить технологию проведения занятий и воспитательных мероприятий. Эта форма ценна тем, что учит практическому выполнению этических профессиональных норм и правил поведения; это творческая, свободная деятельность, что и увлекает её участников.

«Деловая игра»

Сегодня деловая игра часто используется в методической работе ДОУ. Определение понятия «деловая игра» в литературе много. Я.М. Бельчиков и М.М. Бирштейн предлагают следующую трактовку: деловая игра в широком распространённом, обычном понимании – это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путём игры по заданным правилам группы людей или человека с ЭВМ в диалоговом режиме.

Другой разработчик деловой игры – Ю.С. Арутюнов – считает, что деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно – технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач.

В.Н. Бурков и его последователи называют деловой игрой имитацию на модели производственной, хозяйственной и организационной деятельности в учебных и исследовательских целях. Деловая игра - это имитация реальных производственно – экономических процессов на игровой модели с целью формирования у обучаемых экономического мышления. Такое определение даёт Н.Н. Козленко. Деловая игра, подчёркивает С.Н. Павлов, активный метод обучения, использующий имитацию реального изучаемого объекта для создания у обучаемых наиболее полного ощущения реальной деятельности в роли лица, принимающего решения.

Эти определения различаются выделением каких – либо особенностей деловых игр. В первом подчёркивается роль компьютера, во втором – не только учебная, но и исследовательская цель, в третьем – развитие экономического мышления, в четвёртом – ролевая особенность деловой игры и отнесение её к активным методам обучения.

Деловая игра – это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, как отмечает К.Ю. Белая, путём игры по заданным самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими. Возможно этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы. Л.В. Поздняк и Л.М. Денякина выделяют деловую игру как самостоятельный и более сложный метод активного обучения педагогов в процессе методической работы.

Таким образом, деловая игра – это моделирование реальной деятельности специалистов в тех или иных условиях.

Н.Н. Козленко в работе «Деловые игры в принятии управленческих решений» классифицирует деловые игры по 28 признакам, среди которых назначение, цели обучения, профиль изучаемого предмета, число участников и т.п. В ряде работ определяются три варианта деловых игр в зависимости от назначения.

1. *Учебные.* Используются в учебном процессе при подготовке или переподготовке специалистов, а также в системе экономического образования.
2. *Производственные.* Применяются для решения реальных вопросов текущей деятельности или развития конкретного предприятия, а также для повышения квалификации непосредственного на предприятиях с использованием реального информационного материала.
3. *Исследовательские.* Проводятся при экспериментировании в управлении и экономике.

По степени вовлечения в игру всех участников деловые игры делятся на односторонние, когда команды не вступают в противодействие ни друг с другом, ни с гипотетическими командами, и двусторонние, когда предусматривается соперничество команд.

На наш взгляд, хорошая деловая игра отличается самообучением и самоорганизацией.

Пример деловой игры приведу из практики.

Тема педсовета: «Обогащение игровой деятельности – одно из условий формирования личности дошкольника»

Форма проведения: деловая игра

Роли распределяются следующим образом:

Новатор – докладывает о новом опыте

Сподвижники – в выступлении подкрепляет мысли новатора, несколько подробнее раскрывает отдельные предложения.

Консерватор – выделяет в выступлении новатора все отрицательное с точки зрения современных методов

Критик – подвергает сомнению все новое, ищет возможные трудности и недостатки.

Комформист – легко переходит от одной точки зрения к другой, поддерживает каждого, находя аргументы для своих выводов.

Ход деловой игры.

Выступление новатора. Социализация или «обновление» – процесс вхождения в культуру и общество, через который проходят все дети. Когда ребёнок играет, принимая на себя различные роли, воспроизводя или придумывая те или иные ситуации и способы проведения в них, его социализация проходит более естественно и успешно.

Воспитатели и родители являются агентами этой социализации. Когда радоваться и когда злиться, как здороваться и как прощаться, как вести себя за столом и другими людьми, как реагировать на те или иные события, - и все это ребёнок узнаёт от нас и родителей. И даже не во время каких-то воспитательных моментов, а постоянно, наблюдая за своей семьёй, за поведением воспитателя, смотря телевизор.

Нам не нравится, во что играют современные дети?

Что ж, это повод для размышления. Только менять надо не их игры, игра- всего лишь отражение того содержания, которым наполнены их души. То, что мы видим в играх наших детей, - это отражение того мира, который мы им «подарили»...

Выступление конформиста. С какого возраста наши дети смотрят телевизор? Значит они, как и большинство современных детей знакомы с другими очень мощными агентами социализации, очень многоликими, по имени СМИ.

Причем здесь игра, спросите вы? А дело в том, что значительную часть сведений, необходимых для игр, сегодняшние дети получают от своего секретного агента. Почему секретного?

Во – первых, потому, что уж очень много у него лиц.

«Сейлор Мун» - это японский мультфильм. В нем заложены традиционные японские ценности и нормы поведения, которые потом воспроизводятся детьми в играх....

«Человек - Паук» - герой – одиночка: один в поле – воин, самое страшное – сдаться перед лицом даже самых невообразимых трудностей....

А во – вторых, этот агент – тайный для нас, взрослых. Нет, мы, конечно, смотрим телевизор, включаем компьютер и уж читаем уж никак не меньше, чем дошкольники. Только это другой телевизор, другой компьютер и другие тексты...

Что вы думаете по поводу таких игр?

Выступление консерватора. (Придерживается мнения, что надо учить играть в традиционные игры. Современные игры жестокие, бесцельные и т.д.)

Выступление конформиста. Взрослые не очень хорошо разбираются в содержании этих игр. Современные видеогерои в большинстве случаев либо им не известны, либо не высоко оцениваются. По мнению старшего поколения новые киногерои явно проигрывают в человеческих качествах героям прошлых лет, а с другой стороны, «они такие разные, что их даже сложно сравнить».

Ни в этом ли наш просчёт?

Между соседними поколениями образовалась яма. Проблема отцом и детей представлена в необычном ракурсе: не то, чтобы дети бунтуют и с каждым годом делаются все хуже и хуже, они просто другие. Отличным мостиком через эту яму может стать игра.

Выступление сподвижника. Вот ребёнок предлагает вам поиграть с ним неизвестно во что и быть при этом неизвестно кем.

Что же делает взрослый?

1. Научить играть по – нашему. Это мы на сегодняшний день в основном и делаем.
 2. Научиться играть, как они. Это мы делаем редко
 3. По возможности, сделать и то, и другое и посмотреть, что получится.
- Это мы делаем очень редко.

Какой из вариантов выбрать и как поступить – решать вам. Я же только приведу свои соображения на эту тему.

Дети очень любопытны. Они копируют ваши жесты и слова, им интересно всё, что происходит в вашей жизни. Они ваши фанаты. Ваше внимание для них – чуть ли не самая большая ценность в жизни. Когда вы играете в то, что ребёнок вам предлагает, вы показываете ему, как он вам интересен, и на сколько вы цените его способности, раз вы, такой взрослый и умный, следуете его плану игры и выполняйте то, что он просит. Чем больше вы будете подражать ребёнку, тем больше он будет поражать вас.

Итак, у детей можно учиться! Были времена, когда десятилетия сменяли друг друга, а жизнь оставалась прежней. Сегодняшние дети вырастут в мире, которого не знали старшие. То что дети сегодня играют иначе, чем мы, есть одно из проявлений общей способности современного мира. Иными словами, дети сегодня не знают то, чего мы никогда не знали, умеют то, чего никогда не умели.

Мир изменился, а вот функции игры – подготовка к адаптации в этом мире остались.

Выступление критика. Как можно писать методические рекомендации по руководству детской игрой, если её сюжеты постоянно меняются – в зависимости от того, какой сериал или мультфильм дети смотрят.

Но ведь было – учили детей играть в то, что предписано каким – либо педагогическим авторитетом. Волосы дыбом встают от одной мысли:

учить детей играть в кого – либо или во что-либо! Но ведь и делаем. Хотя в глубине души каждый понимает: это абсурдно по сути своей.

Детей не надо учить играть!

Анализируя игровую деятельность, Д.Б. Эльконин постоянно говорил о самостоятельной игре. Именно в свободной игре формируется его способность регулировать собственное поведение. Этим и определяется необыкновенная ценность самостоятельной игры для психологического развития ребёнка....

Выступление конформиста. Оставьте детей в покое. Решительно и твёрдо. Пусть играют так, как хотят. А мы внимательно посмотрим и поймём, что мы должны изменить в своей жизни и работе.

Дадим возможность самим выбирать игрушки. Что покупать? То, что попросит ребёнок. Ибо запрет – не способ уйти от проблемы и не решение. Если ребёнок просит монстров – значит, в его душе уже дали ростки семена этого дикого мира чудовищ. Но ведь он создан взрослым. Ребёнок сам забросит монстров, когда ему откроется мир природы, мир доброты....

Подводит итог всему сказанному новатор.

Из примера видно, что последовательность действий участников деловой игры задавалась так, чтобы у каждого игрока была возможность «свободного» творчества, т.е. задаётся не готовый полный поиск возможных решений (для выбора одного из множества), а лишь их область. Если в основу деловой игры заранее заложены готовые решения, то «перед нами сухая схема аналитического и имитационного характера, лишённая игровой творческой деятельности.» Именно непредсказуемость деловой игры делает её специфической формой познавательной деятельности.

При использовании деловых игр процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов.

Все участники игры выступают в тех или иных ролях и принимают управленческие решения, сообразуясь с интересами своей роли. Поскольку интересы разных ролей не совпадают, игрокам приходится принимать решения в конфликтной ситуации.

В деловой игре решения принимаются коллективно, тогда как традиционные методы ориентированы на индивидуальное обучение. Коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп.

В процессе игры создается определённый эмоциональный настрой игроков, что позволяет существенно активизировать и интенсифицировать процесс обучения.

К положительным моментам можно отнести также высокую мотивацию, эмоциональную насыщенность процесса обучения, подготовку к профессиональной деятельности и её совершенствование, формирование

знаний и умений. Кроме того, участники игры учатся применять свои знания, а последовательное обсуждение способствует их закреплению.

К отрицательным моментам относятся: высокая трудоёмкость подготовке к игре для организатора; большая напряжённость организатора (он должен быть внимательным и доброжелательным руководителем в течение всего хода игры), сосредоточенность на непрерывном творческом поиске, необходимость обладать актёрскими данными; неготовность участников к работе.

Метод игрового моделирования

Отличие деловой игры от метода игрового моделирования заключается в следующем: последний представляет собой форму активизации педагогов при проведении любой методической работы; первая является самостоятельной. Игровое моделирование повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

«Совет педагогов как одно из условий развития экспериментально – исследовательской деятельности»

Совет педагогов – это лаборатория педагогического мастерства, одно из важнейших условий развития экспериментально – исследовательской деятельности. При правильной организации совета, он становится источником инновационных идей. По нашему мнению, педагогический совет – это орган коллективной мыслительной деятельности и коллективного педагогического диагностирования, формирующий новое педагогическое мышление и отношения равноправного сотрудничества для реализации основных задач ДООУ.

В своей работе мы проводим как традиционные педсоветы, так и нетрадиционные (деловые игры, конференции, круглый стол, дискуссия, конференция, практикум, фестиваль, гостевой обмен опытом).

Более подробно хотелось бы остановиться на такой форме, как Совет педагогов – **гостевой обмен опытом** педагогов.

При проведении совета такой формы заранее определяется общая для 2-3 учреждений тема, которая актуальна для образования района. В каждом образовательном учреждении проводится подготовка.

Педагоги делятся на команды так, чтобы в каждую команду попали представители разных педагогических коллективов. В процессе обсуждения проблемы педагоги предлагают свои варианты решения, характерные именно для их ДООУ. Таким образом, происходит своего рода обмен опытом, но не в замкнутом пространстве одного учреждения, а на уровне района и города.

При проведении Совета педагогов – гостевого обмена опытом педагогические работники учатся не только отстаивать свою точку зрения, но и работать в команде (а значит, находить общий язык) с незнакомыми и малознакомыми людьми, что положительно влияет на психологический климат в коллективе.

Уже уходят в прошлое педсоветы с докладами по заранее написанным тезисам и тщательно выверенные методистом.

Для совершенствования организации Совета педагогов в нашем ДОУ используются следующие методы и формы.

1. Использование коммуникативных игр, направленных не только на то, чтобы инициировать у педагогов интерес друг к другу, но и сформировать позитивную оценку у каждого из них.
2. Работа участников в микрогруппах при подготовке к совету (временные творческие коллективы) и при его проведении.
3. Построение взаимоотношений участников совета на умении: вслушиваться, слышать собеседника, отстаивать свою точку зрения не только перед коллегами, но и перед представителями системы образования.
4. Отказ от жёсткого регламентированного поведения участников (чтения без отрыва от бумаги заранее подготовленных докладов; статистических поз во время заседания; пересечение инициативных высказываний и рассуждений вслух и т.п.)
5. Возможность ориентироваться на партнёра – коллегу: взаимодействовать с ним, учиться у него, поддерживать диалогическое общение между участниками, признавать право каждого на ошибку, право на инициативное высказывание и аргументированное отстаивание своей позиции.

Чтобы педагог мог найти общий язык с любым сотрудником и с родителями проводятся коммуникативные игры.

На мой взгляд, самое важное, чтобы впоследствии педагоги могли применять их в работе с детьми или при проведении тренингов с родителями. Научившись играть сами, они научат этому детей и родителей. Лишь после того как сам педагог научился работать в микрогруппах, поймет, для чего это нужно и что испытывает ребёнок при такой работе, он сможет организовать полноценную деятельность микрогрупп старших дошкольников.

В данном случае речь идёт об использовании элементов социогруппы педагогики (организации занятия как игры малыми социумами - микрогруппами).

Проведение практических семинаров по социогрупповой педагогике, когда на занятиях взрослые на себе испытывают действие приёмов – принципов изнутри (в роли детей), познают их механизм, показало, что работа в микрогруппах значительно активизирует даже, казалось бы, уже достаточно развитие самосознание у взрослых.

Микрогруппа позволяет взрослому, как и ребёнку, самому определить цель своих действий (в предложенных рамках общей работы), искать возможные решения, чувствовать свободу выбора знаний и практических возможностей, проявлять самостоятельность при возникновении проблем. Постоянная работа в различных по составу микрогруппах, педагоги расширяют и тренируют свои умения находить рабочий контакт со знакомыми им, но недостаточно близкими сотрудниками. Благодаря работе в

творческих микроколлективах дистанция между сотрудниками уменьшается, они начинают находить подходы друг к другу.

Для анализа прошедшего Совета педагогов возможно проведение анкетирования его участников.

При проведении педсовета мы часто используем такой метод активизации педагогов как «Мозговая атака». Приведу в пример фрагмент педсовета по теме: «Укрепление здоровья детей и снижение заболеваемости».

Цель: проверка и уточнение знаний педагогов.

1 тур.

Назвать 2-3 синонима к слову «смелый».

Что в огне не горит, в воде не тонет.

Спортивный инвентарь для катания на льду.

Игра со снегом.

Отпечаток ноги на снегу.

Героиня русской сказки, девочка из снега.

Сильный ветер со снегом.

Самый короткий месяц.

Прибор для измерения температуры.

Назовите слово, близкое по значению словам «стужа», «холод».

Домашний Дед Мороз.

Кто полгода сидит без обеда.

2 тур.

Замените предложения пословицей (кто быстрее).

«Учись всю жизнь» (век живи, век учись.)

«Бережь время» (Делу время, потехи - час)

Не болтай (Держи язык за зубами)

Не торопись, делай всё аккуратно. (Поспешишь – людей насмешишь.)

3 тур.

Назовите как можно больше подвижных игр для детей на улице в зимнее время.

Назовите как можно больше эстафет для конкурса «Мама, папа, я – дружная семья»

4 тур.

Решение кроссворда «Физкультурно – оздоровительная работа в режиме дня»

7.30. – 8.10	1											
	2											
8.10. – 8.30.	3											
9.00. – 11.00.	4											
	5											
11.00. – 12.45.	6											
	7											

16.00. – 19.00.	8										
	9										
	10										
16.00. – 18.00.	11										

1, 6, 10, 1 – игра;
2 – упражнения
3 – гимнастика
4 – физкультминутка
5, 7 – занятия
8 – развлечения;
9 – досуг

Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач

Этот метод довольно часто использую в своей работе. Воспитателям предлагаю конкретную ситуацию из практической работы с детьми, педагог должен уметь принять педагогически правильное решение в любой обстановке. Поэтому данный метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных педагогами. А это возможно в том случае, если глубоко и всесторонне проанализировать предложенную ситуацию, сравнить, научно обосновать решение. Подбирая их с учётом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей.

Известно четыре вида конкретных ситуаций:

- в *ситуациях – иллюстрациях* описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение;
- *ситуации – упражнения* нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела программы «Радуга» и др.)
- в *ситуациях-оценках* проблема уже решена, но от педагогов требуется дать её анализ и обосновать принятое решение, оценить его;
- *ситуации – проблемы* – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателям дается несколько вопросов.

Данные методы активизации педагогов способствуют тому, что воспитатели учатся принимать правильные решения в любой обстановке. Этот метод помогает выбрать верный вариант из множества предложенных. А это возможно, лишь если глубоко и всестороннее проанализировать события, сравнить их.

Метод «педагогический бой»

Применяется так же, как составная часть консультации, семинара, педсовета. На это отводится не более 10 минут. Участники разбиваются на две группы. Я заранее готовлю вопросы, каждый из которых адресуется сразу

обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин, после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе, при этом учитываются:

- быстрота при подготовке ответа;
- его правильность, краткость и оригинальность;
- умение дать обоснование

При работе с инструктивно – директивными документами я воспитателем заранее предлагаю ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой и , выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый проделывает до педсовета самостоятельно, а на педсовете обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы.

Дискуссия.

Рассмотрение, исследование, обсуждение спорного вопроса; каждый должен высказывать собственное мнение, учиться отстаивать его, доказывать свою точку зрения.

Такая форма важна тем, что обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, а это позволяет анализировать конкретные ситуации, помогает сплачивать коллектив, повышает уровень отношений с сотрудниками.

В результате каждый педагог совершенствует своё профессиональное мастерство, наращивает свой творческий потенциал.

Круглый стол

При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор «круглого стола» продумывает вопросы к обсуждению.

Вот один из примеров проведения круглого стола по проблеме: «Новые подходы к планированию учебно – воспитательного процесса в ДОУ»

За неделю до проведения мероприятия была оформлена выставка. Ознакомившись с ней, воспитатели активно использовали представленные материалы в своей работе.

Сначала каждая группа, анализируя состояние работы, изучая опыт работы лучших педагогов, наработала свои материалы к планированию

Участники круглого стола наметили разнообразные формы написания календарных и перспективных планов.

Итоги подводились в форме деловой игры «Рейтинг популярности». Ставилась цель – активизировать всех на решение конкретной проблемы, оценить и распространить опыт, наработанный группами. Участникам были даны роли («эксперты», «критики», «консерваторы», «практики»). Каждая мини-группа готовила наглядный материал к разработанной модели планирования, придумывая рекламу своего варианта и форму его защиты.

Таким образом, деловая, эмоциональная атмосфера способствовала более глубокому, детальному знакомству присутствующих с представленным опытом. Возможность задавать любые вопросы авторам мини – групп помогала каждому участнику оценить сильные и слабые стороны планов. Роли «консерваторов» и «практиков» помогали участникам глубже проникнуть в проблему. Это были игровые роли, но не «игрушечные».. Они прямо связаны с практическими задачами.

Литературная газета

Интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель – показать творческие возможности педагогов, детей и родителей. Все участники пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, делают рисунки.

Брифинг

Встреча, на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Она проводится руководителем или старшим воспитателем, который заранее готовится к ответу на вопросы по определённой теме и позволяет максимально активизировать воспитателей. Создаются две команды: одна задаёт вопросы, другая отвечает; организатор задаёт вопросы, педагоги отвечают.

Приведу пример из педсовета по теме: «Законы жизни семьи. Законы жизни ДОУ». Одна из форм, используемая для проведения педсовета – брифинг.

Старший воспитатель.

- Содержание работы педагога с родителями включает в себя все вопросы воспитания и обучения детей, с которыми педагог знакомит родителей. Важно ориентироваться на потребности семьи, запросы родителей, а не просто читать им доклады или лекции на родительских собраниях. Вот мы и подошли к самому главному – игре в «Брифинг». Участвую все педагоги. Вы должны посоветоваться между собой и распределить ответы.

1 задание. Распределить форму и тематику занятий с родителями по интеллектуальному воспитанию детей

Ответы:

- **общее родительское собрание.** Знакомство с визитной карточкой ДОУ, раскрыть суть программы «Радуга», познакомить родителей с результатами диагностики технического развития ребёнка.

- **«круглый стол»** - Темы: «Ознакомление с окружающим миром», «Развитие памяти у ребёнка» и т.д., показ открытого занятия с детьми, организация выставки литературы для детей и родителей по проблеме интеллектуального развития дома.

- **Наглядные формы работы.** Подготовка папок – передвижек, фотовыставки, проведение совместных игр с детьми.

- **Консультации.** «Почтовый ящик» – обрабатываются вопросы родителей, ответы помещаются на стенде «Консультация по Вашей просьбе».

- **Дискуссия по проблеме.** Пригласить специалистов, знакомство родителей с результатами тестирования детей. Тема: «Возможности семьи в речевом развитии ребёнка».

2 задание. Назовите нетрадиционные формы организации обучения педагогов и родителей

Ответы:

- **Информационно – аналитические** (выявление интересов, запросов родителей, условия их педагогической грамотности) – проведение социологических опросов, срезов.
- **Досуговые** (установление эмоционального контакта между педагогами, родителями, детьми) – совместные досуги, участие родителей и детей в выставках.
- **Познавательные.** (ознакомление родителей с психическими особенностями детей дошкольного возраста. Формирование у родителей практических навыков воспитания детей). – практический «брифинг», «гостиная», проведение собраний, игры с педагогическим содержанием, библиотека для родителей.
- **Наглядно – информационные** (ознакомление родителей с работой ДОУ. Формирование у родителей знаний о воспитании и развитии детей) – открытые просмотры, выпуск газет и т.д.

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.

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 и демонстрации знаний, умений и навыков. Приведу в пример фрагмент педсовета, проведённого в форме КВН:

Цель. Создание обстановки психологического комфорта; развитие знаний, нацеливание на практические действия в добром, позитивном общении; закрепление основ безопасности на дорогах.

Шуточные вопросы

Команда «Мыслители»:

- Что у Бориса впереди, а у Глеба – сзади? (Буква Б)
- Какие часы показывают точное время только 2 раза в сутки? (Которые остановились)
- Чем оканчивается день и ночь? (Мягким знаком)

- Растут две берёзы. На каждой берёзе по 4 шишки. Сколько всего шишек?
(На берёзе не растут шишки)

Команда «Инноватор»

- Что легче: килограмм ваты или килограмм железа? (*Кг и есть кг*)
- Несла бабка на базар сто яиц, одно (а дно) упало. Сколько яиц осталось в корзине? (*Ни одного, потому что дно упало.*)
- Что случится с синим шарфом, если его положить в воду на 5 минут?
(Намокнет)

Следующий конкурс. Один из команды задаёт вопрос другой команде. Посоветовавшись, один член команды отвечает.

Вопрос для команды «Мыслитель». Разговаривают два воспитателя. Если бы ты знала, как я люблю свою работу. С ней у меня связаны самые приятные воспоминания.

Вопрос для команды «Инноватор». Администрация меня не замечает, не дают темы для выступления на педсоветах, семинарах. Что мне делать?

Вопрос для команды «Мыслитель». Сегодня рассказывала родителям, как познакомить детей с правилами дорожного движения, задавали вопросы, интересовались...

Вопрос для команды «Инноватор». Родители интересуются только тем, как их дети кушают и ведут себя в детском саду. Что делать?

Следующий конкурс музыкальный. Команды должны узнать несколько популярных мелодий и продолжить песню. Засчитывается знание слов и активность команд.

Молодцы. Мы отметили певческие таланты. Жюри сообщает результаты

Уважаемые коллеги! Наш конкурс ещё не завершён. Самое интересное мы оставили на конец педсовета. Вам даётся 20 минут для того, чтобы показать домашнее задание. (Команды готовили выступления на тему: «Работа по знакомству детей с правилами дорожного движения»).

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.

Тематические выставки

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

Мозговая атака

Этот метод мы часто используем при определении целей дошкольного учреждения на год. Используем следующие методики проведения мозговой атаки:

Брейсторминг. Члены коллектива, например, озадачены поисками путей решения какой – либо проблемы. Все педагоги делятся на две группы.

Первая группа – «генераторы идей» - должны в течение короткого времени предложить как можно больше вариантов решений обсуждаемой проблемы. При этом они не имеют права обсуждать эти варианты, отмечая или соглашаясь с ними. В группе выбирается один человек, которому поручается фиксировать все возникающие идеи.

Вторая группа – «аналитики» - получают от первой группы списки вариантов и, не добавляя ничего нового, рассматривают каждое предложение, выбирая наиболее разумное и подходящее. Выбранные предложения группируются и объявляются.

Проведя первый круг мозговой атаки, группы меняются своими функциями и проводятся второй круг. Запрещается всякая критика поступивших предложений. Предпочтение отдаётся количеству, а не качеству идей, поощряется комбинирование, перенос уже высказанных идей. Фиксируются все варианты.

Мозговая атака – 66 Д. Филиппа. Все участники делятся на группы по шесть человек и в течение 6 минут проводят мозговую атаку. После этого все наиболее интересные идеи предлагаются другим группам для фантазирования и генерирования идей. Эти вторичные идеи и составляют основу для решения содержательных проблем.

Двойное кольцо Сократа. Участники делятся на две группы – круга: внутренний и внешний. В центре стоят семь стульев, шесть из них занимают участники, а седьмой всегда свободен. Во внешнем круге существует запрет на разговоры – здесь можно только писать. Говорить и обсуждать тему могут только те, кто находится во внутреннем круге. Если у кого-то из внешнего круга возникает желание что-то сказать, он занимает свободный стул, и тогда кто-то из внутреннего круга должен уйти, освободив седьмой стул.

«Совет пиратов». Эту игру в коллективе мы часто проводим. Все, кроме старшего воспитателя, садятся в круг, распределяют роли – от юнги до капитана потерпевшего крушение пиратского брига. Обсуждение темы идёт, начиная с младшего по статусу к старшему. Каждый должен высказать новую идею. Тот, кто не сможет сформулировать её, того «съедают» голодные пираты, т.е. он выбывает из игры. Проводится несколько кругов до тех пор, пока не останется самый плодовитый пират.

Данная форма работы значительно повышает качество работы. Предполагает сотрудничество педагогов и администрации, воспитатели выступают как советчики, генераторы идей, именно их идеи будут учтены при написании плана, решении какой – либо проблемы и т.д.

Анализ высказываний детей, их поведения, творчества.

Готовятся магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т.д. Воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающему с ним.

Творческая группа педагогов – консультантов

В своей работе я практикую такую форму повышения квалификации педагогов как работа педагогов – консультантов в творческих группах.

Исследование актуальных проблем образования, воспитания и развития дошкольников привели нас к идее создания творческих групп педагогов – консультантов.

Роли педагога – консультанта на себя может взять воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагогический стаж в детском саду не менее 5 лет.

В компетенцию педагога – консультанта входят знание особенностей психомоторного развития детей, управления развитием социально – педагогических систем; исследовательские, коммуникативные, организаторские, проектировочные, рефлексивные умения; опыт выявления проблем в воспитании ребёнка и психолого – педагогической поддержки в их решении, выстраивание конструктивных взаимодействий; ориентация на ценности современного образования – гуманизма, открытости, ответственности, свободы, сотрудничества.

Примером может служить работа творческой группы по проблеме: **«Развитие мышления и воображения детей, с использованием элементов теории решения изобретательских задач».**

Тема: повышение профессионального уровня, качества образования в процессе освоения технологии ТРИЗ.

Цели организации творческой группы:

1. В рамках программы «Радуга» разработать пути внедрения элементов технологии ТРИЗ в повседневную жизнь, ;
2. Включение старших воспитателей и педагогов в научно – исследовательскую работу, направленную на развитие образовательной системы.
3. Повешение эффективности педагогического процесса на основе внедрения элементов технологии ТРИЗ.

4. Совершенствование мастерства воспитателей путём развития интереса к творческому поиску.

Таким образом, основная цель работы творческой группы – организовать подготовку и последующее научно – методическое сопровождение педагогов – консультантов по вопросу использования элементов ТРИЗ.

Задачи:

1. Изучить основные методы и приёмы, используемые в технологии ТРИЗ
2. Составить конспекты занятий и мероприятий с использованием элементов технологии ТРИЗ
3. Составление рекомендаций педагогам ДОУ по проблеме «ТРИЗ – в повседневную жизнь» (подбор материалов для методического пособия).

1. Общие положения.

Творческая группа – это целенаправленный, предварительно подготовленный творческий процесс изменений в педагогической деятельности.

Творческая группа объединяет воспитателей ДОУ, интересующихся научно – методической проблемой и желающих исследовать её.

2. Задачи творческой группа:

Изучение конкретной проблемы, апробация нововведений в практике педагогов ДОУ .

Отслеживание результативности в ходе работы творческой группы и выработка рекомендаций педагогам ДОУ

Обогащение и анализ результатов работы.

3. Организация работы:

Творческую группу возглавляет один из её членов, интересующийся данным вопросом.

Творческая группа составляет свой план работы, включая формирование и теоретическое обоснование проблемы, исследование и отслеживание результатов её осуществления.

Каждый член творческой группы самостоятельно проводит диагностику, анализирует результаты, предлагает свои варианты по реализации проблемы.

Творческая группа анализирует состояние педагогической деятельности в аспекте данной проблемы.

Заседания творческой группы проводятся 4 раза в год.

4. Документация и отчётность.

Творческая группа составляет перспективный план работы.

Обсуждаемые вопросы фиксируются в форме таблиц, диаграмм, выводов, обобщений, рекомендаций руководителям и педагогам ДОУ.

Анализ деятельности творческой группы предоставляется на заседании по завершении работы.

5. Компетентность и ответственность.

Обязанность:

- вычленение приоритетной проблемы для работы;
- организация практической работы, анализ, обобщение, и обсуждение её результатов;
- апробация нововведений, обеспечивающих развитие ДООУ района в рамках интегративно – педагогической деятельности;

6. Права.

Включение проблемы в план работы ДООУ.

Апробация инноваций на базе ДООУ.

7. Ответственность.

Творческая группа несёт ответственность за:

- подготовку документации работы творческой группы;
- систематическое отслеживание хода работы творческой группы;
- информирование о результатах работы руководителей и педагогов ДООУ.

Таким образом, активные методы обучения педагогов, в данной форме методической работы применяются разносторонне, так как если рассмотреть основные функции педагогов – консультантов, то они следующие:

- ❖ исследовательская (выявление тенденций внедрения технологии ТРИЗ в практику работы с детьми и прогнозирование результатов работы);
- ❖ информационная (обеспечение воспитателей ДООУ профессиональной информацией по актуальным вопросам ТРИЗ, создание информационного поля, необходимого для успешной работы консультантов);
- ❖ образовательная (повышение квалификации воспитателей ДООУ в данном вопросе, которое должно строиться на медицинских, психологических, экономических, нравственных, национальных и других основах; выявление и учёт актуальных образовательных потребностей педагогов и родителей);
- ❖ проектировочная (участие в городских проектах, в разработке программ развития ДООУ)
- ❖ внедренческая

Восхождение к новой модели методического объединения мы осуществляли поэтапно:

I Этап. Подготовительный.

Цель: определить группу педагогов – консультантов, способных к решению новых задач. Для группы консультантов проводятся семинары- практикумы, на которые приглашаются педагоги из ДООУ района, работающих по данной проблеме, учителя начальных классов, методисты РМК, в целях определения каждым возможности решать новые задачи.

II. Этап. Организационный.

Цель: получить опыт работы в качестве консультанта, стимулирующего развитие потребностей у педагогов детского сада в новом содержании и формах взаимодействий с детьми.

Каждое заседание состояло из информационной, практической и рефлексивной частей. Поскольку в таком режиме развиваются необходимые компетенции педагога – консультанта.

Рассмотрим на примере плана работы творческой группы структуру проведения заседаний.

П Л А Н

РАБОТЫ ТВОРЧЕСКОЙ ГРУППЫ «МЫСЛИТЕЛЬ»

Заседание 1.

Тема: «Основы технологии ТРИЗ»

1 часть. Теоретическая.

Ключевые вопросы:

- актуальность проблемы ;
- Основные цели и задачи ТРИЗ;

2 часть. Дискуссия на тему «Что необходимо для работы по технологии ТРИЗ»

3 часть. Краткий обзор литературы по обсуждаемому вопросу.

4 часть . Домашнее задание. Подготовить фрагменты занятий или режимных моментов с использованием технологии ТРИЗ : темы «Мыло» и «Ножницы»

Заседание 2.

1 часть. Обсуждение домашнего задания. На суд предоставляется два конспекта по теме «Ножницы» и «Мыло».

2 часть. Теоретическая.

Тема: «ТРИЗ – в повседневную жизнь»

Ключевые вопросы:

1. Десять заповедей творческой личности
2. О психологической инерции
3. Почему ТРИЗ буксует в детских садах

3 часть. Обсуждение проблемы: «Причины, являющиеся камнем преткновения при внедрении ТРИЗ в практику дошкольного образования»

4 часть. Домашнее задание.

Проанализировать конспекты занятий по ознакомлению с окружающим и развитию речи с использованием элементов ТРИЗ по теме: «В мире домашних птиц» и «Наши младшие друзья».

Заседание 3.

1. часть. Итоги выполнения домашнего задания. Анализ занятий.

2 часть. Теоретическая

Ключевые вопросы:

1. «Как более эффективно использовать сказки при обучении детей творчеству.»

2. Занимаемся и составляем сказки по схемам с использованием методов ТРИЗ

3 часть. Изучение опыта работы по внедрению ТРИЗ в учебно – воспитательный процесс детских садов

4 часть. Домашнее задание.

Анализ конспектов занятий с использованием элементов ТРИЗ по темам: «Путешествие на воздушном шаре по Стране Геометрических Фигур» , «Необыкновенные приключения в городе Математических загадок»

Заседание 4.

1 часть. Итоги выполнения домашнего задания.

2 часть. Теоретическая . Игруем по системе ТРИЗ

3 часть. Развитие творческого мышления на основе ТРИЗ и РТВ

4 часть. Подведение итогов работы творческой группы.

III. Рефлексивный.

Цель: осознать достижения, трудности проведения и перспективы развития творческой группы педагогов – консультантов по вопросам внедрения элементов технологии ТРИЗ в ДОУ, определить программу развития творческой группы на ближайшую перспективу.

В процессе работы творческих групп воспитатель превращается в организатора совместной деятельности со старшим воспитателем, он становится его партнёром, а не просто «объектом обучения». Педагог приобретает умения и навыки:

- Выдвигать конкретные, предметные и педагогические идеи, адекватные деятельности содержанию обучения;
- Проектировать свою деятельность исходя из оперативного анализа, учитывая предшествующие результаты и вариативность детской деятельности;
- управлять совместной деятельностью детей и взрослых;
- контролировать не только процесс, но и результат.

Алгоритм деятельности воспитателя схож с управленческой деятельностью руководителя. Поэтому управляющая система по работе с педагогическими кадрами не может оставаться традиционной и неизменной.

В процессе такого контроля воспитатель превращается в организатора совместной деятельности с детьми. Педагог приобретает умения и навыки:

- выдвигать конкретные, предметные и педагогические идеи.
- Проектировать свою деятельность исходя из операционного анализа, учитывая предшествующие результаты.
- Управлять совместной деятельностью воспитателей и администрации;

- Контролировать не только процесс, но и результат.

Алгоритм деятельности воспитателя в данном виде контроля схож с управленческой деятельностью руководителя. Поэтому управляющая система в работе с педагогическими кадрами в выше описанных условиях не может оставаться традиционной и неизменной, хотя внешне соблюдаются все классические формы управленческой деятельности.

Все в большей мере взаимоотношения управляющей и управляемой систем носят субъектно – субъектный характер (так называемый горизонтальный тип управления), педагоги привлекаются к неформальному участию в работе управляющей системы. Доминируют мотивационно – целевая функции управления и оперативный контроль. Это способствует развитию не только учреждения, но и профессионализма педагогических кадров.

Опыт работы показывает, что повышение квалификации воспитателей должно осуществляться в процессе практического решения педагогических задач

Использование активных методов обучения при проведении семинаров и семинаров – практикумов

Ежегодно в годовом плане работы ДОО обязательно планируются семинары и семинары – практикумы, остающиеся наиболее эффективной формой повышения квалификации воспитателей.

Семинар может состоять из нескольких занятий, где сочетаются обсуждение вопросов теории, проблем практики, знакомство с новинками литературы и передовым опытом.

Семинары – практикумы отличаются тем, что в него включаются практические задания, наблюдения работы коллег с последующим обсуждением. Например, семинар – практикум:

Тема: «Учимся сотрудничать с родителями».

Цель: установить требования всестороннего обсуждения и коллегиальной выработки конструктивных предложений обращения воспитателей к родителям; повышать сознательность и психологическую культуру общения воспитателей с родителями.

Предварительная работа:

1. Подбор литературы по проблеме;
2. Анкетирование педагогов. (Анкета 1, 2)

Ход семинара:

1. **часть. Теоретическая. Совершенствование общения педагогов и родителей.**

Ежедневное общение с родителями детей, посещающих детский сад, осуществляют воспитатели группы. Наблюдение и анализ сложившейся практики этого общения показали, что не всегда взаимодействие педагогов с родителями эффективно и направлено на решение задачи объединения

усилий семьи и детского сада для воспитания и развития ребёнка. К числу недостатков можно отнести относительную стихийность этих компонентов. Они складываются из:

- обращений родителей и воспитателей с вопросами о ребёнке;
- обращение воспитателей к родителям по проблемам ребёнка и работы ДОУ;

В общении родителей с воспитателями можно отметить следующие особенности:

- разные родители с разной частотой обращаются к воспитателям; в результате одни из них общаются с педагогом чуть ли ежедневно, а другие практически не общаются, и этот факт нередко остаётся вне поля внимания;
- родители прежде всего интересуются тем, что и как ел ребёнок,, реже – его успехами на занятиях, вместе с тем зачастую не обсуждаются важные аспекты индивидуального развития ребёнка, пути формирования его личности;
- воспитатели чаще обращаются к родителям в случаях негативного поведения ребёнка, чем отмечают его успехи, что подсознательно формирует у родителей отрицательную установку на контакты с педагогом вообще, поскольку каждое их обращение связано с какой – либо неприятной ситуацией;
- воспитатели просят родителей вмешаться в воспитательный процесс, но не дают конкретных рекомендаций, таким образом совместными усилиями достичь желаемого результата. Родители при этом нередко демонстрируют агрессивную – в адрес педагога или собственного ребёнка – реакцию, которая свидетельствует о том, что они не знают, как именно воздействовать на его поведение. В некоторых случаях проблема, с которой педагог обращается к родителям, на самом деле связана с его собственным неправильным поведением;
- воспитатели не всегда умеют психологически грамотно построить беседу, избежать ранимых родителей оценочных суждений о ребёнке, точно и понятно описать характер проблемы;
- значительное время занимает общение воспитателей с родителями на отвлечённые темы;
- не всегда правильно выбирают воспитатели и стиль общения с родителями. Не редко устанавливается традиция общения друг с другом на «ты» и по имени. В конечном счёте – это вредит репутации воспитателя, снижает уважение к детскому саду.

2 часть. Обсуждение качеств, необходимых для организации комфортного общения с родителями.

Эффективность общения с родителями в значительной степени зависит от коммуникативной компетентности и личностных качеств самого

воспитателя. С помощью шкалы самооценки я проанализировала, насколько те или иные качества, необходимые для общения с родителями, развиты у педагогов.

	КАЧЕСТВА	+	0
1.	Гуманность, доброжелательность, отзывчивость	100%	-
2.	Педагогический такт	100%	-
3.	Психологическая наблюдательность	60%	40%
4.	Общительность, открытость	40%	60%
5.	Стрессоустойчивость, выдержка	70%	30%
6.	Инициативность, оптимизм	30%	70%
7.	Социально – психологическая готовность к сотрудничеству с родителями	60%	40%
8.	Умение быстро и легко устанавливать контакт с людьми	30%	70%
9.	Умение располагать к себе людей	30%	70%
10.	Умение понять конкретного родителя	60%	40%
11.	Умение создать атмосферу доверительности и взаимопонимания в общении с родителями	20%	80%
12.	Умение понимать гибкость в общении	30%	70%
13.	Умение убеждать	10%	90%
14.	Умение слушать родителей	100%	-
15.	Умение осуществлять индивидуальный подход в общении с родителями	90%	10%
16.	Умение саморегуляции своих эмоциональных состояний, поведения	100%	-
17.	Владение речью	10%	90%
18.	Умение верно оценивать своё общение с родителями, наметить пути преодоления трудностей и понимания во взаимодействии с семьёй	40%	60%

Из анализа видно, что на наших семинарах, педсоветах, консультациях мы будем уделять внимание в основном развитию следующих качеств: общительность, открытость, инициативность, социально – психологическая готовность к сотрудничеству с родителями, умение быстро и легко устанавливать контакт с людьми, умение располагать к себе людей, умение создать атмосферу доверительности и взаимопонимания в общении с родителями, умение понимать гибкость в общении, умение убеждать, владение речью, умение верно оценивать своё общение с родителями, наметить пути преодоления трудностей и понимания во взаимодействии с семьёй.

Используя коллективное обсуждение, предлагается выбрать 3 качества, над формированием которых, будет полезно и следует в первую очередь поработать всем.

Необходимо отдавать себе отчёт в том, что практически все перечисленные качества относятся к фундаментальным характеристикам личности и не могут быть сформированы за одно – два занятия или посредством беседы об их значимости.

Давайте посмотрим, какой уровень общения с родителями на сегодняшний период:

1. Насколько постоянно и интенсивно вы общаетесь с родителями?

По мере необходимости: 80%

Постоянно: 20%

2. Со сколькими родителями Вы общаетесь часто (%)? С какими практически не общаетесь? (%)? Почему?

Часто с 20 процентами - 80%

С 40% - 10%

С 50% - 10%

Не таких родителей, с которыми не общаются.

3. По каким поводам вы чаще всего обращаетесь к родителям?

- Поведение
- По вопросам развития
- По вопросам питания
- Бытовые вопросы
- Организационные
- Психологические вопросы

4. По каким поводам они обращаются к вам?

- Поведение
- Успехи ребёнка на занятиях
- Вопросы питания
- Организационные вопросы

5. Каков эмоциональный фон взаимодействия с обеих сторон? Как вы думаете, почему? (Положительный 100%)

3 часть. Тесты, упражнения и задания, направлены для самоанализа собственного опыта общения с родителями воспитанников и на развитие техники общения.

Задание для самопроверки знаний в области психологии общения

Участникам практикума делятся на две команды, им предлагается вставить пропущенные слова. В конце задания предлагаются правильные ответы, анализируются.

1. Увлекательное начало разговора рождает *внимание* и помогает исчезнуть критическому отношению к говорящему.
2. Хорошо аргументированный.... *пример* способствует усилению эффективности словесного воздействия.
3. Мешают доброму отношению ... *грубый тон, ... назидательность речи.*
4. Сутулая ... *спина*, висящие вдоль тела *руки*, опущенная ... *голова* говорят о неуверенности в себе.
5. Одна из более информативной частей лица ... *глаза*
6. Губы поданы вперёд и нервно подрагивают – собеседник *Обиделся и готов заплакать*
7. Поглаживание подбородка говорит о ... *раздумье*, желании принять *решение*
8. Фундамент доброжелательных отношений и прочих контактов – умение считаться с *Интересами других людей.*

9. Деловой конфликт носит... *конструктивный* характер.
10. К межличностным механизмам взаимодействия людей относятся
Рефлексия (осознание себя на месте другого, мысленное видение ситуации «его глазами») , *Эмпатия*(эмоциональное «вчувствование» в партнёра) и *личностная идентификация*(отождествление себя с партнёром)
11. Критиковать, раздражённо делать замечания, сравнивать человека с кем-то, злословить не трудно, но... *неэффективно*, а часто и *вредно*

Задание «Выбери верный ответ»

Цель: Развитие умения адекватно воспринимать ситуации межличностного общения.

Задача. Выбор варианта ответа, который является предпочтительным (по каждому из следующих суждений)

Для первой команды. Отношения с окружающими в значительной мере зависят от Вашей самооценки:

- a. Низкая самооценка облегчает контакты с людьми;
- b. Завышенная самооценка помогает установлению добрых отношений с собеседником;
- c. Адекватная самооценка затрудняет общение;
- d. Все ответы неверны**

Для второй команды. Разумными вариантами отношения к конфликту являются:

- a. Стремление избежать волнения, отстраниться от случившегося;
- b. Реалистическое отношение к действительности, приспособление к требованиям конфликтующих;
- c. Учёт объективных и субъективных причин конфликта, отстаивание своих прав, соблюдение чужих;**
- d. Активное отношение к случившемуся, действия в соответствии с собственными принципами и убеждениями;
- e. Все ответы неверны.

Упражнение «Мимическая реакция»

Важное значение в технике общения имеет умение педагога владеть невербальными средствами коммуникации (жесты, мимика, оттенки голоса, темп речи, паузы, контакт глаз, прикосновения).

Цель. Тренировка и осознание собственной манеры невербального выражения эмоциональных реакций.

- Вы находитесь в методическом кабинете. В это время кто-то открывает дверь. Вы смотрите на вошедшего требовательно («Быстрее садись»), удивлённо (Не ожидало), вопросительно (Что-нибудь случилось?), радостно (Наконец-то!)

- Вы зашли в раздевальную комнату и увидели мать шестилетнего ребёнка, сидящую на коленях и одевающую ребёнка. Вы удивлены. Покажите своё удивление.

Упражнение «Окно»

Цель. Тренировка эмоциональной выразительности в невербальной передаче информации собеседнику.

Вообразите, что с коллегой вас разделяет окно с таким толстым стеклом, что попытки кричать бесполезны. Передайте содержание своей информации «через стекло».

1 команда. Завтра в 13.00. педсовет. Взять с собой тетрадь и ручку.

2 команда. В пятницу в Детском саду №6 родительская конференция.

Упражнение «Невербальный диалог»

Цель. Осознание собственной манеры невербального выражения эмоциональных реакций по поводу различных ситуаций общения (выполняется в паре)

Воспитатель. Вы опаздываете на завтрак, поторопитесь.

Отец ребёнка. Извините, мы вынуждены были задержаться.

Воспитатель. Могли бы вы выполнить маленькую просьбу – постирать фартуки для дежурства детей во время еды?

Мать. Сейчас я очень загружена на работе, но через пару дней смогу.

Воспитатель несёт ответственность за содержание своей речи, за последствия сказанного.

Чтобы речь способствовала положительному воздействию на родителей, нужно прежде всего выбрать её тональность, соответствующую тактике общения.

Согласно утверждениям психологов, в каждом человеке «живут» три «Я».

Позиция «Я» в роли «дидяти» - позиция подчёркивания особой чувствительности, ранимости, зависимости, подчинённости.

Позиция «Я» в роли «родителя» - стремление руководить, подчинять, брать ответственность на себя.

Позиция «Я» в роли «взрослого» - подчёркивание сдержанности, понимания интересов другого и гибкое распределение ответственности между собой и партнёром по общению.

В межличностном контакте человеку свойственно занимать одну из трёх названий позиций, что определяется особенностями характера.

Педагогу, вступающему в контакт с родителями, важно найти правильную позицию.

Упражнение на умение интонировать

Произнести следующие фразы «Мне не безразличны успехи вашего ребёнка»; «Мне хотелось бы большей откровенности в нашем разговоре». С оттенками: иронии, упрёка, вызова, безразличия, требовательности, доброжелательности.

Задание «Какие фразы целесообразнее использовать для начала беседы с родителями?»

Цель. Развивать умение «вчувствоваться» в смысл словесного обращения к собеседнику.

Задача. Проранжировать (рассортировать) фразы к воображаемой беседе с родителями.

Правила для ранжирования. Фразы для начала беседы выбираются такие, в которых:

1. Утверждается осведомленность собеседника в обсуждаемой проблеме
2. У инициатора беседы отсутствует неуверенность в себе;

Варианты фраз

1. Извините, если я помешала... - неудачные
2. Я бы хотела... нежелательные - заменить «Вы хотите»
3. Вероятно, вы об этом еще не слышали... - заменить «Вы, наверно, об этом слышали»
4. Вам будет интересно узнать...
5. Я бы хотела ещё раз услышать... - неудачные
6. Мне представляется интересным то, что... - заменить «Вам будет интересно узнать»
7. Я пришла к такому выводу, что ... - заменить «Думается, ваша проблема заключается в том, что»
8. Думается, ваша проблема заключается в том, что ...
9. Давайте с вами быстро обсудим... - неудачные
10. Пожалуйста, если у вас есть время меня выслушать... - неудачные
11. А у меня на этот счёт есть другое мнение... - неудачные
12. Конечно, вам уже известно...
13. Вы, наверное, об этом слышали...
14. Как вы знаете...
15. Вы, конечно, об этом еще не знаете...
16. Вы хотите...
17. Как вы знаете...

Последовательность выполнения

- Найдите в предложенном перечне пять «неудачных» фраз, которые не следует употреблять.
- Найдите «нежелательные» фразы и смысловые пары к ним («желательные»)

3 часть. Подведение итогов.

На данном семинаре, воспитатели под руководством старшего воспитателя учатся искусству общения с родителями, разбирая различные ситуации, с помощью смены социальных ролей, применяя имеющийся опыт. В итоге с помощью активных методов обучения педагоги усваивают знания.

В данном случае усваиваются не только приёмы работы, но и разрабатывается система организации разнообразной увлекательной деятельности с родителями.

В ходе семинаров – практикумов я предусматриваю возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, создание проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу. В таких семинарах в обсуждении темы участвуют все педагоги. Для этого используются перфокарты, рассматриваются противоположные точки зрения, применяются методы игрового моделирования и т.д.

Такого рода форма работы с педагогами поможет воспитателям в организации семинаров – практикумов для родителей.

Открытые показы работы педагогов

Считаю очень эффективной формой методической работы с педагогами – открытый показ. Организуя открытый показ, я ставлю несколько целей: пропаганда опыта; обучение методам и приёмам работы с детьми и т.д. Но чтобы роль воспитателей – зрителей не была пассивной, до начала просмотра я рассказываю о системе работы воспитателя, предлагаю вопросы, на которые следует обратить особое внимание. В основном распределяю каждому педагогу: оценить активность детей на занятии, другому – сочетание разных методов и приёмов, третьему – рациональное распределение пособий. Что позволяет организовать обсуждение увиденного, выработать единое коллективное мнение.

По итогам открытого просмотра всеми принимается решение:, например, внедрить в свою работу этот опыт, представить конспекты в методический кабинет, продолжить обобщение опыта воспитателя для представления его на районные педагогические чтения, конференции и т.д.

К сказанному можно добавить, что если возникает необходимость научить воспитателей, например, какой – то новой форме организации работы с детьми, то я сама организую условно называемый «рабочий показ».

Обсуждение открытого занятия обычно предполагает и консультирование присутствующих.

Такая форма работы с педагогами не только вызывает интерес, но и побуждает их проводить аналогичную работу с детьми своей группы.

«Мастер - класс»

Одна из новых форм, появившихся в методической работе нашего ДООУ. Мастер – класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, системы работы, авторских находок, всего того, что помогло достичь наибольших результатов.

Обычно мастер – класс состоит из двух частей:

- показ работы с детьми;
- работа с педагогами с целью трансляции педагогического опыта.

Педагогическое мастерство предполагает педагогические способности,

общую культуру, компетентность, широкую образованность, психологическую грамотность и методическую подготовленность. Все эти компоненты мастерства проявляются в ходе проведения мастер – классов.

После показа работы с детьми, полученные результаты обсуждаются с коллегами, но это не доклад, а круглый стол, дискуссия, на которых обсуждаются актуальные вопросы воспитания и обучения дошкольников, и все его участники активно высказываются, задают вопросы и спорят.

Параметры оценки Мастер – класса

№	Задания	Примечания к выполнению	Основные параметры оценки
1.	Организация детской деятельности	Педагог определяет возрастную группу и количество детей, самостоятельно выбирает тему, форму организации в соответствии с программой. Время должно соответствовать возрасту детей.	Раскрытие темы в организации детской деятельности. Педагогическое мастерство (методы, приемы и т.д.). Целесообразность созданных условий в группе. Имидж педагога.
2.	Мастер - класс	Мероприятия проводятся с педагогами из других ДОУ. Педагог реализует свою педагогическую концепцию, создаёт проблемные ситуации в работе с коллегами (дискуссия, диалог и т.д.), импровизацию. Данное мероприятие отличается от обычных. Мероприятию присуща наглядность, подтверждающая опыт.	Актуальность предложенной темы. Умение вовлечь аудиторию в дискуссию. Педагогическая импровизация.
3.	Самоанализ и ответы на вопросы слушателей, если они возникают	Педагог даёт грамотный самоанализ проведенной работы с детьми и коллегами, показывает, как реализована его педагогическая концепция в данных условиях.	Предметная компетентность. Психолого – педагогическая и методическая культура. Умение аргументировать свою позицию. Рефлексия.

«Самообразование»

До сих пор оставалась наиболее трудно регулируемой задачей «организованное самообразование». Стереотипы образовательной практики ориентируют педагогов на написание индивидуальных планов самообразования, проработку научно – методической литературы и т.д., но все это, к сожалению, остаётся лишь формальным выполнением инструкций. В лучшем случае педагог выступает на педсовете или семинаре – практикуме по теме самообразования, а затем, когда изучаются другие вопросы воспитательно – образовательной работы с детьми, он остаётся лишь слушателем. Следует отметить, что многие педагоги вообще не отчитываются по теме самообразования.

Решая проблему повышения педагогической квалификации в ДОУ, мы искали такие формы, методы и критерии взаимодействия с кадрами, которые ставили бы каждого педагога перед необходимостью повышения своих теоретических и практических знаний, умений и навыков. Именно такая цель вывела нас на организацию методической работы с кадрами через занятия в творческих группах. В течение года на встречах в «мастерских» рассматриваются вопросы ключевой темы. Причём организация занятий в творческих группах предусматривает обсуждение запланированных тем в разных формах, позволяющих рассмотреть вопросы со стороны теории и практики.

Результаты работы по самообразованию обязательно становятся достоянием коллектива. В конце года или летом организуется выставка работ воспитателей и детей по теме самообразования, «круглый стол» или «педагогическая гостиная» по обмену опытом.

Эта форма работы является важным фактором повышения профессионального уровня педагогов. Если педагог знает, что результатов его работы ждут, что ему доверена важная тема, он заинтересован в результате. Он стремится к самосовершенствованию, к признанию коллектива.

Такая деятельность позволит создать условия:

- для творчества каждого педагога;
- умения формулировать свою мысль самостоятельно и экспромтом.

Изменение ролевых позиций участников образовательного процесса, как форма активного обучения педагогов

В практике своей работы я использую такой метод активизации педагогов, как изменение ролевых позиций участников образовательного процесса. Суть его заключается в следующем: методист и воспитатели становятся равноценными партнёрами. Впервые применила его при организации тематического контроля. Каким образом?

Методика организации тематического контроля:

Перед проведением контроля была запланирована консультация, на которой воспитатели не теоретически, а практически ознакомились с методикой. Оценка состояния предметно – развивающей среды в группах. Консультация ставила целью : рассказать о том, как организация предметно – развивающей среды влияет на развитие игровой деятельности и некоторых других видов активности.

После обсуждения материала воспитателям раздаются бланки Протокола анализа состояния предметно - развивающей среды группы и объясняется, как их заполнять.

На примере ясельной группы, которая не участвует в тематическом контроле педагоги должны будут попробовать себя в исследовании предметно –развивающей среды. Заполняется заключение.

После того пары воспитателей должны будут выбрать себе группу, которую им предстоит исследовать.

На следующем этапе воспитатели получают Заключение по своей группе. Один месяц предоставляется на выполнение рекомендаций.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

«Предметно – развивающая среда в группах ДОУ»

- 1. Название.** Организация и построения предметно – развивающей среды в ДОУ.
- 2. Цель.** Создание благоприятных условий для развития игровой деятельности дошкольников.
- 3. Сроки проведения.**
- 4. План тематического контроля:**

Направление работы	Описание компонентов мониторинга
Система показателей эффективности процесса, имеющих количественные выражения (измеряемые величины)	Экспертная оценка наличия в группе объектов предметно – развивающей среды данного класса и их состояния. 1.Объекты для наблюдения и исследования 2.Средства изобразительной деятельности 3.Конструкторы и средства моделирования. 4. Народные игрушки. 5.Спортивные модули и игрушки. 6.Крупные средообразующие модули. 7.Сюжетно – ролевые игрушки и принадлежности к ним. 8.Дидактические игры
Методика сбора показателей эффективности процесса и их оценка.	1. Заполнение бланка нормированной формы и количественная оценка текущего состояния объектов предметно – развивающей среды с последующей обработкой полученных данных и выявления количественной оценки по каждому классу объектов. 2. Беседа с воспитателями

Действия, направленные на стабилизацию образовательного процесса или коррекцию неблагоприятных тенденций, выявленных в процессе исследования.	Самоанализ работы воспитателя : - скорректировать план работы, изменив развивающее пространство группы в соответствии с советами (см. советы воспитателю) - обсудить результаты на педагогическом совете; - вынести решение; - взять на контроль до полного исполнения решения педагогического совета.
---	---

Уровневое моделирование среды в ДОУ

Для детей с низким уровнем развития	Для детей с высоким уровнем развития	Для детей с высоким уровнем развития
Ребёнок может увидеть образец для зрительного, слухового и речевого эталона	Ребёнок имеет возможность самостоятельно выбирать способ действия, пробовать незнакомые прежде	Создавать интересные модели, разворачивать их в творческую импровизацию
Во всех группах	Старшая, подготовительная	подготовительная

ПРОТОКОЛ АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ ПРЕДМЕТНО – РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ ГРУППЫ

Инструкция. В таблице представлены классы объектов развивающей среды. Каждому параметру соответствует пара противоположных утверждений по его состоянию. Сделайте пометку по каждому параметру в одной из клеток строки.

ГРУППА: подготовительная группа ДАТА: 23.11. ЭКСПЕРТ: Захарова Е.И., Зайцева О.А.

	+2	+1	0	-1	-2	
Объекты для наблюдения и исследования						
Много комнатных растений	+					Растения отсутствуют
Растения обильно цветут	+					Растения находятся у угнетённом состоянии
Питомцы (рыбки, морская свинка). Они доступны для наблюдения и ухода	+					Питомцы отсутствуют или находятся в неудобном для наблюдения месте
Средства изобразительной деятельности						
Есть бумага для рисования		+				Бумага для рисования отсутствует

Есть разнообразные средства изодейтельности		+				Средств для рисования нет или они не в ассортименте
Состояние изосредств хорошее		+				Состояние изосредств плохое
Конструкторы и другие средства моделирования						
В хорошем состоянии						В плохом состоянии или находятся вне зоны доступности детей
Строительные материалы		+				
Конструкторы		+				
Детали конструктора			+			
Плоскостные конструкторы		+				
Бумага, природный и бросовый материал		+				
Крупные строительные наборы		+				
Ящик с мелкими предметами - заместителями			+			
Народные игрушки						
В хорошем состоянии						В плохом состоянии или находятся вне зоны доступности детей
Филимоновская игрушка		+				
Дымковская игрушка		+				
Белёвская игрушка		+				
Куклы – обереги					+	
Игрушки - свистульки			+			
Крупные модули и игрушки						
Куклы		+				
Мягкие животные (мелкие и средние)		+				
Наборы персонажей для плоскостного театра	+					
Фантастические персонажи	+					

солдатики						
Условные фигурки человечков мелкие		+				
Наборы масок			+			
Наборы детской посуды		+				
Автомобили, корабли, ракеты и т.д.		+				
Наборы военной техники		+				
Крупные средообразующие модули						
Складная ширма					+	
Стойка с рулём (штурвалом)			+			
Ширма – театр			+			
Кукольный дом для средних кукол		+				
Макет (замок, крепость)					+	
Тематические строительные наборы (для мелких персонажей)				+		
Набор дорожных знаков и светофор, для мелкого транспорта				+		
Набор мебели для мелких персонажей		+				
Объемные или силуэтные деревья на подставках				+		
Сюжетно – ролевые игрушки						
Больница		+				
Парикмахерская		+				
Магазин	+					
Гостиная комната		+				
Кухня		+				
Школа		+				
Библиотека	+					
Дидактические игры типа:						
Собери картинку		+				
Лото	+					
Танграм	+					
Путешествие		+				

На развитие логического мышления		+				
На развитие ручной моторики			+			
На развитие зрительного восприятия		+				
Восприятия формы		+				
Восприятие величины	+					
Восприятие цвета	+					
Восприятие пространства и ориентировка в нем	+					
На развитие речи		+				
ИТОГО баллов: 44 баллов						

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО СОСТОЯНИЮ ПРЕДМЕТНО – РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ ГРУППЫ

Класс объектов развивающей среды	Доля от общего в %									
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
Объекты для наблюдения и исследования	+									
Средства изобразительной деятельности		+								
Конструкторы и другие средства моделирования					+					
Народные игрушки	+									
Модули и игрушки				+						
Крупные средообразующие модули	+									
Сюжетно – ролевые игрушки			+							
Дидактические игры			+							

РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Изготовить больше игр на развитие логического мышления
2. Разнообразить объекты для наблюдения
3. Пробрести более разнообразные конструкторы
4. Изготовить сюжетные ширмы для организации сюжетно – ролевых игр.

Главным достижением этого метода было то, что воспитатели и старший воспитатель одинаково заинтересованы в достижении положительных изменений в группах. Контроль за исполнением стал вопросом чести и комфортности условий в работе, ведь рекомендации давал не старший

воспитатель, а коллеги по работе. Не выполнить рекомендации, значит противопоставлять себя не только старшему воспитателю, но и воспитателям, которые составляли рекомендации, противопоставлять себя коллективу. Быть изгоем – не комфортно.

К тому же живой интерес родителей, которых удалось сделать соисполнителями профессиональных обязанностей воспитателей, тоже понравился. Приятно, когда с тобой советуются и заботятся о твоих детях.

Обновление работы в дошкольном образовательном учреждении предполагает расширение и углубление демократии и гласности.

Поэтому в практике своей работы я использую и такой вид сравнительного контроля, как **взаимоконтроль (взаимопосещения)**. Отличительной особенностью данного вида контроля является то, что анализ и оценка педагогического процесса осуществляется воспитателем. Это способствует самоанализу и самооценке одного воспитателя в сравнении с опытом работы другого. Сравнительный контроль помогает распространению эффективного опыта, улучшению учебно – воспитательного процесса. Приведу пример схемы взаимоконтроля воспитателей старшей и подготовительной групп по проблеме: «Анализ наглядной информации для родителей».

Вопросы на контроле	Старшая	Подготовительная
Конкретность информации	+	+
Доступность предлагаемого материала	+	+
Краткость материала	+	+
Эстетическое оформление наглядных материалов	0	+
Педагогическая целесообразность предлагаемых материалов	0	0
Форма подачи материала:		
Папки – передвижки	Используют редко	Постоянно в работе
Стенды	постоянно	постоянно
Ширмы	редко	редко
Информационные письма – памятки для родителей	Используют редко	Используют постоянно
Востребованность предлагаемого материала у родителей	Не всегда востребован	Не всегда выбрана правильная форма подачи информации

Выводы делаются каждым проверяющим. Таким образом, данный подход оказывает благотворное влияние на воспитательно – образовательный процесс, стимулирует атмосферу творческого поиска в реализации поставленных задач.

Анкетирование педагогов

Педагоги ДООУ обязательно участвуют в составлении планов работы на год, разработке положений, локальных актов и т.д. Помимо бесед, дискуссий, я использую ещё одну форму работы с воспитателями - анкетирование. Считаю её наиболее эффективной в решении некоторых вопросов.

Приведу пример анкетирования воспитателей по вопросу составления годового плана работы. Педагогам предлагается анкета следующего содержания:

Просим вас принять самое активное участие в составлении годового плана работы ДООУ, ответив на следующие вопросы и выполнив задания.

1. Назовите направления работы с детьми, которые Вы считаете наиболее приоритетными в текущий период (1-2 темы).
2. Обсудите с родителями своей группы, информацию по каким вопросам воспитания детей они хотели бы получить. (1-2 темы).
3. Какие разделы педагогической работы с детьми Вам наиболее удаются и вызывают у Вас интерес для самостоятельного изучения?
4. Что у вас вызывает наибольшее затруднения в работе с дошкольниками? В каких разделах программы Вы менее всего ориентируетесь, чем занимаетесь без желания или с большим трудом?
5. Какие темы воспитания детей, по Вашему мнению, Вы наиболее успешно раскрыли бы перед родителями?
6. Если бы вам пришлось представлять собственный опыт работы перед коллегами, то какую тему выбрали бы Вы? Чем хотели бы поделиться?
7. Какие ТСО, по Вашему мнению, в первую очередь необходимо приобрести ДООУ?

Анкетирование воспитателей используется и для анализа годового плана, Педагогам предоставляется возможность определить результативность собственной работы. Например, анкета такого содержания:

АНКЕТА САМООЦЕНКИ ПЕДАГОГОВ

Уважаемые коллеги!

Просим Вас оценить уровень Ваших знаний по тем или иным вопросам по пятибалльной системе: 5 – владею вопросом отлично, 4 – знаю вопрос хорошо, 3 – есть знания по данному вопросу, но не крепкие, 2 – частичные знания, 1 – скудные знания, скорее не разбираюсь, 0 – не представляю, как можно проводить эту работу с детьми.

№	Раздел деятельности	Ф.И.О. каждого воспитателя									
1.	Планирование воспитательно – образовательной работы										
2.	Элементы технологии ТРИЗ										
3.	Обучение грамоте и речевое развитие										
4.	Обучение детей навыкам рисования, лепки и аппликации										
5.	Развитие конструкторских навыков, конструирование										
6.	Развитие физических навыков, индивидуальная работа										

Оценка реализации потребностей педагогов в развитии
(из программы, разработанной Н.В. Немовой)
Анкета для выявления способности педагогов к развитию

№	Вопросы анкеты	2017-2018	2018-2019	2019-2020
		Количество воспитателей, поставивших себе максимальное количество баллов		
1.	Я стремлюсь изучить себя	5	5	8
2.	Я оставляю время для развития, как бы не была занята делами	3	7	9
3.	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	4	4	6
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	8	9	10
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.	6	6	7
6.	Я анализирую свои чувства и опыт	5	9	9
7.	Я много читаю	8	10	11
8.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам	4	6	10
9.	Я верю в свои возможности	6	11	11
10.	Я стремлюсь быть более открытым человеком	8	9	9
11.	Я осознаю то влияние, которое оказывает на меня окружающие люди	11	11	11
12.	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	4	5	7
13.	Я получаю удовлетворение от освоения нового.	6	8	9
14.	Возрастающая ответственность не пугает меня.	3	6	7

В опросе участвовали 11 педагогов (в т.ч. музыкальный руководитель и инструктор)

Из таблицы видно, что сначала большинство педагогов находились в стадии остановившегося развития или у них отсутствовала сложившаяся система развития. Анализируя 20 – 2016 учебный год, можно сделать вывод, что почти все педагоги активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

Результативность методической работы я измеряю и уровнем восприимчивости педагогов к нововведениям. Анализ за несколько лет показал:

Восприимчивость к нововведениям

Признаки	Ф.И.О.
----------	--------

Шкала оценок: 5 баллов – восприимчивость очень сильно выражена 4 балла – выражена 3 балла – выявляется, но не всегда 2 балла – слабо проявляется 1 балл – не проявляется	Сомова	Каштанова	Баранова	Евсютина	Досова	Зайцева	Захарова	Будаев	Музалевская	Сидорина	Гольцева
Стремиться внедрить передовой опыт в практику	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3
Постоянно занимается самообразованием	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
Привержен к определённым своим идеям, которые развивает в процессе своей деятельности	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4
Анализирует и рефлексирует по поводу своей педагогической деятельности, сотрудничает в методистами	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
Умеет прогнозировать свою деятельность и планировать её в перспективе.	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
ИТОГО БАЛЛОВ:	22	20	20	22	24	24	24	22	18	22	19
КОЭФФИЦИЕНТ ВОСПРИИМЧИВОСТИ (2015 – 2016)	0,88	0,8	0,8	0,88	0,96	0,96	0,96	0,88	0,72	0,88	0,76
2014 – 2015 уч. год	20	19	20	20	22	21	22	21	17	20	17
	0,8	0,76	0,8	0,8	0,88	0,84	0,88	0,84	0,68	0,8	0,68
2013 – 2014 уч. год	20	18	19	20	21	21	21	19	17	20	17
	0,8	0,72	0,76	0,8	0,84	0,84	0,84	0,76	0,68	0,8	0,68

$K_{\text{факт}}$

Коэффициент восприимчивости K определяется по формуле: $K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}}$, где $K_{\text{факт}}$ – фактически полученное количество баллов; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов (25).

Из таблицы видно, что коэффициент восприимчивости к новому из года в год увеличивается.

В процессе внедрения активных методов обучения педагогов я преследую ещё одну немаловажную цель – **развитие творчества педагогов.**

Творческий потенциал педагогов оценивала с помощью теста «Ваш творческий потенциал» (См. Приложение 1)

Общая сумма набранных очков показала уровень творческого потенциала каждого педагога

<i>Уровень творческого потенциала</i>	<i>2018-2019</i>	<i>2019-2020</i>
(49 и более очков). В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества	4 чел.	7 чел.
(от 24 до 48 очков). У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.	4 чел.	3 чел.
(23 и менее очков). Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.	3 чел.	1 чел.

Таким образом, из приведённых таблиц видно что со сменой подходов к методической работе в ДООУ, повысилась творческая активность педагогов, степень профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Разнообразные формы методической работы в ДООУ способствуют тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, не соревнуются между собой, а сотрудничают, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского подчерка. Это даёт возможность каждому педагогу самореализоваться как личности.

Мая главная задача в работе с педагогами состоит в том, чтобы педагоги достигали целей образовательного процесса и их деятельность приносила им удовлетворение. Я считаю, что с поставленной задачей я поэтапно справляюсь.

В дальнейшем, посредством активных методов обучения педагогов, я буду решать следующие задачи:

1. Поддерживать заинтересованность специалистов в работе, побуждая к активности в соответствии с их силами и способностями;
2. Создавать команды воспитателей для решения различных проблем, инициировать их идеи;
3. Делегировать некоторые полномочия;
4. Искать новые формы работы с педагогами, которые позволят раскрыть их возможности.

Литература

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» - М.: Издательство «Ось - 89», 2001.
2. Белая К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 48с.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ.: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 96 с.
4. Белая К.Ю. 200 ответов на вопросы заведующей детским садом. М, 1996.
5. Белая К.Ю. От сентября до сентября. М., 1998.
6. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96с.
7. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. – М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2005. – 80с.
8. Журавлева Л.П. «Организация методической работы» Великий Новгород. 2003 г.
9. Зайченко О.М. «Педагогика открытости и диалога культур». Москва 2000г.
10. Контроль функционирования и развития ДОУ: методические рекомендации/ Авт.-сост.: М.В. Корепанова, И.А. Липчанская. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 80с.
11. Поташник М.М.. «Управление качеством образования». М. Педагогическое общество России 2000 г.
12. Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования (Приложение к письму Министерства образования России от 09.03.2004 № 03-51-48 ИН/42-03)
13. Симонов П.И. «Практика управления современной школой» М. 1995 г.
14. Ситник А.П. «Содержание и организационные формы методической работы в современной образовательной практике» М. 1995 г.
15. Третьяков П.И. «Оперативное управление качеством образования» М. 2003 г.

Тест «Ваши творческий потенциал»

Выберите один из предложенных вариантов ответов.

1. Считаете ли вы, что окружающий мир может быть улучшен:
 - a) Да;
 - b) Нет, он и так достаточно хорош;
 - c) Да, но только кое в чём.
2. Думаете ли Вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:
 - a) Да, в большинстве случаев;
 - b) Нет;
 - c) Да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли Вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой работаете:
 - a) Да;
 - b) Да, при благоприятных обстоятельствах;
 - c) Лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:
 - a) Да, наверняка;
 - b) Это маловероятно;
 - c) Возможно.
5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:
 - a) Да;
 - b) Часто думаете, что не сумеете;
 - c) Да, часто
6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которого абсолютно не знаете:
 - a) Да, неизвестное вас привлекает;
 - b) Неизвестное вас не интересует;
 - c) Всё зависит от характера этого дела
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:
 - a) Да
 - b) Удовлетворитесь тем, что успели добиться;
 - c) Да, но только если это вам нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:
 - a) Да;
 - b) Нет, вы хотите научиться только самому основному;
 - c) Нет, вы хотите только удовлетворить своё любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу:
 - a) Какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;

- b) Махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
 - c) Продолжаете делать своё дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.
10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:
- a) Своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
 - b) Стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
 - c) Преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:
- a) Да;
 - b) Да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась;
 - c) Нет, боитесь сбиться с пути.
12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:
- a) Да, без труда;
 - b) Все вспомнить не можете;
 - c) Запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибок, даже не зная его значения:
- a) Да, без затруднений;
 - b) Да, если это слово легко запомнить;
 - c) Повторите, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:
- a) Остаться наедине, поразмыслить;
 - b) Находиться в компании;
 - c) Вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.
15. Вы занимаетесь каким – либо делом. Решаете прекратить это занятие только тогда когда:
- a) Дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
 - b) Вы более-менее довольны
 - c) Вам ещё не все удалось сделать.
16. Когда вы один, то:
- a) Любите мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
 - b) Любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
 - c) Иногда любите мечтать, но о вещах, которые не связаны с вашей работой.
17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:
- a) Независимо от того, где и с кем находитесь;
 - b) Вы можете делать это только наедине;
 - c) Только там, где будет не слишком шумно.
18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

- а) Можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) Останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- с) Измените своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Ответ «а» - 3 очка, «б» - 1 очко, «с» - 2 очка

Творческий потенциал составляют следующие способности:

Любознательность (вопросы 1, 6, 7, 8)
Вера в себя (2, 3, 4, 5)
Постоянство (9, 15)
Амбициозность (10)
Слуховая память (12, 13)
Зрительная память (1)
Стремление быть независимым (14)
Способность абстрагироваться (16, 17)
Степень сосредоточенности (18)