

Муниципальная методическая служба

Методические рекомендации «Формы проведения методической работы с педагогами»



Составитель:
Сердюк Людмила Александровна,
методист

г. Переславль-Залесский, 2022

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ

Методические посиделки

Методические посиделки — одна из форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации (далее – ДОО).

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

Форма проведения — круглый стол.

Методика организации и проведения:

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

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

Методический ринг

Методический ринг — это соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Андреев В.И.

Методический ринг — групповая форма работы, которая проводится с целью совершенствования профессиональных знаний педагогов, выявления их педагогической и общекультурной эрудиции.

Бернс Р.

Методический ринг — одна из активных форм организации методической работы с педагогами образовательной организации. Проводится методический ринг с целью совершенствования профессиональных знаний педагогов, выявления их общей эрудиции.

Интернет

Методический ринг — разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на вопрос.

Панкова И.Н.

Цель методического ринга: создание условий для совершенствования профессиональных знаний педагогов.

Задачи:

- повысить научно-методический уровень педагогов;
- вовлечь педагогов в процесс популяризации собственной деятельности;
- включение педагогов в активный диалог;
- ориентирование педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе;
- совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса;
- выявление и распространение передового педагогического опыта;
- внедрение и распространение современных инновационных образовательных технологий.

Структура (этапы) методического ринга

Этапы проведения методического ринга:

1. Объяснение цели, общего сценария и правил игры (ведущий знакомит участников с темой игры и ее правилами, игроки делятся на две команды по 5 человек, выбираются капитаны).

2. Распределение ролей: разделение игроков на команды и назначение капитанов (за месяц до проведения педагогического ринга участники мероприятия делятся на 2 команды, каждая команда выбирает своего капитана, который будет принимать окончательное решение в спорных вопросах; продолжительность обсуждения внутри команды не более 5 минут; ведущий четко следит за соблюдением регламента и ходом игры).

3. Командные соревнования.

4. Итог игры, награждение участников (ведущий предоставляет слово экспертам, которые подводят итог ринга по количеству набранных в каждом задании баллов).

Этапы проведения методического ринга:

1. Вступительное слово (знакомство-приветствие).
2. Сообщение темы и правил методического ринга.
3. Деление на команды (можно предложить разные способы).
4. Командные соревнования.
5. Итог игры. Рефлексия (подведение итогов, награждение участников).

Формы проведения методического ринга

Существует несколько вариантов проведения методического ринга. Наиболее распространенными являются: ринг как разновидность дискуссии и ринг как соревнование. Ринг как разновидность дискуссии проводится в том случае, когда в педагогическом коллективе формируются разные взгляды на

один и тот же вопрос или проблему. Желательно количество разных взглядов, точек зрения свести к минимуму — до двух. Тогда заранее готовятся оппоненты. Каждый из них формирует необходимую группу поддержки, которая оказывает помощь своему лидеру в случае необходимости.

Лидеры поочередно «вызываются на ринг» со своими идеями, предложениями, вариантами решения проблемы. По ходу выступления зрители задают им вопросы на конкретизацию, уточнение, выяснение позиции оппонента.

Специально созданная группа анализа оценивает уровень подготовки лидеров, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

В паузах между рингами зрителям предлагаются различные игровые задания, решение педагогических ситуаций, задач.

Второй вариант проведения методического ринга сводится к соревнованию методических идей в реализации одной и той же проблемы. Творческие группы по защите методических идей формируются заранее.

В этом варианте, как и в предыдущем, создается группа анализа (экспертная группа), которая оценивает уровень подготовленности участников и мастерство подачи материала.

Соревнование методических идей завершается обобщающими выводами.

Мозговая атака

Мозговая атака. Этот метод возник в 30-е годы XX века как способ коллективного продуцирования новых идей. Термин происходит от английского *brainstorming*, что дословно означает «мозговой штурм». Некоторые исследователи этот метод определяют, как «банк идей».

Мозговая атака — групповое обсуждение с целью выдвижения идей и разрешения деловых проблем. Во время «мозговой атаки» ни одна идея, какой бы отвлеченной она не была, не отклоняется, до тех пор, пока не будет тщательно обсуждена и оценена. Основное правило «мозговой атаки» состоит в том, что обсуждение идей не должно сдерживаться.

Он основан на групповом формировании идеи решения определенной задачи. Группа, перед которой она относится, выдвигает как можно больше новых идей, иногда совершенно неожиданных, что способствует созданию атмосферы непринужденности, состязательности и сотрудничества. Поощряется любое предложение, мысль, идея, запрещается критика и насмешки относительно них. Только после сбора всех предложений начинается их оценка, которая заключается в всестороннем и объективном анализе всех предложений и выборе наиболее оптимальной из них. Практически нет сферы, где с помощью этого метода нельзя было бы решить любую сложную проблему. Оптимальное количество участников для такого обсуждения — 10 человек, однако целесообразно его использовать и в группах с большим количеством участников.

В этом случае следует более четко разрабатывать методику занятия. Тех учеников, которые непосредственно не участвуют в продуцировании новых идей, можно использовать в качестве экспертов, наблюдателей и в других ролях.

Методика мозговой атаки имеет несколько этапов.

– На первом этапе формулируется проблема, которую необходимо решить; обосновываются основные задачи для поиска решения; определяются условия групповой работы - устанавливаются основные правила поиска решения и поведения во время мозговой атаки; формируется несколько рабочих групп в составе трех-пяти человек и определяются их задачи (разработка критериев оценки и отбора лучших идей).

– Второй (тренировочный) этап – формирование навыков быстрого поиска ответа на проблемные вопросы; высвобождение творчества и инициативы у участников занятия; развитие чувства сотрудничества, непринужденности; создание атмосферы состязательности и снятия «психологических барьеров».

– Третий этап – «штурм» определенной проблемы. Предварительно еще раз уточняются проблемы и задачи и напоминаются правила игры и поведения, конкретизируются задачи участников занятия (например, экспертной группы, наблюдателей, оппонентов).

Продуцирование идей начинается одновременно во всех рабочих группах и продолжается до полного их исчерпания. Каждая рабочая группа имеет собственных экспертов (также могут быть и наблюдатели, если численность учебной группы позволяет), которые четко фиксируют все идеи, возникающие в группе.

– Содержание четвертого этапа составляют оценка и отбор оптимальных идей экспертами. Они это осуществляют на основе предварительно проработанных критериев оценки выдвинутых идей. Рабочие группы в это время отдыхают.

– На заключительном этапе сообщаются результаты мозговой атаки; обсуждаются результаты работы групп; оцениваются и обосновываются лучшие идеи; публично защищается оптимальный вариант решения проблемы.

После этого принимается коллективный вариант решения, и даются рекомендации по внедрению лучшей идеи в практику.

Критический диалог

Критический диалог представляет собой коммуникативно-оценочные действия по отношению к отрицательным явлениям или сторонам другого человека, его деятельности, а также всего многообразия общественной жизни. В критическом диалоге можно выделить такие фазы:

- постановка проблемы,
- анализ причин, ее породивших,
- оценка действий, приведших к отрицательным последствиям проблемы,
- конструктивное предложение или изложение позиции на решение проблемы,
- ответная реакция критикуемого или поддержка другим позиции критикуемого.

Критический диалог эффективен, если в нем диалектическое отрицание сочетается с позитивным освещением проблемы, составляющей объект критики. Необходимым условием критического диалога является соблюдение нравственно-этических требований к нему. А именно: честность, взаимоуважительность и бескорыстие его участников, взаимоуважение и взаимопонимание позиций, участвующих в диалоге. Существенно и то, чтобы критикуемому не приписывалась позиция, которую он не разделяет, чтобы не искажался смысл его слов и взглядов, чтобы не выдергивались из общего контекста отдельные идеи, и не унижалось человеческое достоинство критикуемого.

Критический диалог необходимо строить на принципах взаимной требовательности доверия. Существенным требованием для критического диалога являются откровенность и открытость. Ведение критического диалога требует серьезной не только интеллектуально-аналитической мобилизации, но и психологической готовности к его осуществлению.

В критическом диалоге возможно проявление таких форм реагирования, как сопротивление, решительный отпор, эмоциональный взрыв и т. д. с критикуемой стороны. По своим психологическим качествам критический диалог представляет метод психологической демаскировки негативных качеств личности. Такая демаскировка чаще всего ведет к эмоционально-психологической мобилизации критикуемого. И он не всегда использует методы, соответствующие нравственно-этическому кодексу общения. К этому надо быть готовым, надо учитывать, как возможные линии развития ситуации критического диалога, так и психологические характеристики критикуемого.

Критический диалог — это «драма с открытым финалом». Финал чаще всего точно предсказать трудно. Но используя четкую систему аргументации, ее безупречность, найдя верный тон взаимодействия с критикуемым, можно сделать критический диалог нормальной формой человеческого общения

Деловая игра

Деловая игра — это вид деятельности, предполагающий создание различных ситуаций, направленных на решение определенной учебной задачи.

Использование деловых игр позволяет выявить и отследить психологические особенности их участников. Кроме того, деловые игры способствуют поиску решений в сложных проблемах, посредством применения обсуждения, организованного по правилам игры. В настоящее время деловые игры активно используются в методической работе с воспитателями детского сада. Их использование направлено на формирование профессиональной личности педагога. Деловая игра — это одно из средств моделирования разнообразных проблемных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе профессиональной деятельности педагога. Задача участников деловой игры, посредством собственных знаний и умений осуществить поиск наиболее оптимальных и эффективных методов разрешения данной ситуации.

Таким образом, деловая игра представляет собой один из эффективнейших методов обучения, так как она имитирует разнообразные аспекты профессиональной деятельности педагога ДООУ. В настоящее время в методической работе с педагогами ДООУ используется большое количество разновидностей деловых игр. Отличия игр заключается в методике проведения и постановке целей.

Сущность деловой игры заключается в её правилах, которые в отличие от обычных игр, являются лишь исходной точкой начала игры. На основании данных правил строится поведение участников игры.

Использование деловых игр осуществляется в тех случаях, когда проблема или ситуация выходят за рамки установленных схем и их невозможно разрешить с использованием традиционных методов или средств. Игра позволяет смоделировать возникшую проблемную ситуацию и посредством метода перебора найти наиболее оптимальный и эффективный способ её разрешения.

Виды деловой игры как формы методической работы с педагогами ДООУ, и ее преимущества

Основным преимуществом деловых игр является возможность моделирования реальной проблемной ситуации, что дает возможность поиска её профессионального разрешения.

Выделяют следующие виды деловых игр:

- Управленческие деловые игры.
- Дидактические деловые игры.
- Проблемно-ориентированные деловые игры.
- Ролевые деловые игры.
- Организационно-деятельностные деловые игры.

В процессе деловых игр педагоги ДООУ имеют возможность пополнить собственные знания, освоить теоретические навыки поведения, принятия управленческих решений, а также выработать навыки взаимодействия с партнерами.

Использование деловых игр в качестве методической работы с педагогами ДООУ, обусловлено рядом особенностей:

- Имеют высокий уровень вовлечения участников в процесс игры.
- Активизация мышления.
- Наличие обязательного взаимодействия участников между собой и материалами (средствами) игры.

Основными этапами деловой игры являются:

- Информационный – направлен на усвоение участниками определенных знаний и умений.

– Проблемный – осуществляется переход теоретических знаний в практические навыки.

– Поведенческий – участники учатся самостоятельно и оперативно принимать решения в рамках конкретных ситуаций.

– Оценочный – направлен на выбор оптимального варианта для решения поставленной проблемной ситуации.

Применение деловых игр в методической работе с педагогами ДОУ

В настоящее время в методической работе ДОУ деловые игры используются редко. Это связано с тем, что их проведение требует от организатора достаточно большой предварительной подготовки. Основными формами проведения деловых игр в ДОУ являются педагогический совет и «мозговая атака».

Педагогический совет – это одна из форм проведения деловой игры, в которой каждый из участников имеет определенную роль, а вся игра проходит по заранее установленным правилам.

Правила проведения деловой игры в форме педагогического совета:

- Наличие конкретной профессиональной проблемы, которую предстоит решить педагогическому коллективу ДОУ.
- Наличие игровых ролей и имитация реальной проблемной педагогической ситуации.
- Обязательное соблюдение участниками игровых правил и условий.
- Соревновательность.
- Осуществление экспертной оценки личного вклада каждого участника и всего коллектива в целом, в разрешение проблемной ситуации.

«Мозговая атака» — это одна из форм деловой игры, используемая для подведения итогов деятельности педагогического коллектива по разрешению конкретной профессиональной проблемы, а также по итогам деятельности педагогов ДОУ за определенный промежуток времени.

Деловая игра в форме «мозгового штурма» подразумевает выработку конкретной цели и задач, которые направлены на разбор поставленных профессиональных вопросов, а также разработку программы. Таким образом, деловые игры в методической работе с педагогами ДОУ способствуют повышению интереса к профессии, совершенствованию собственных знаний и умений, а также их применения для разрешения разнообразных проблем, возникающих в педагогической деятельности. Особое внимание необходимо обратить на разработку деловых игр. Чем больше в игре будет возможностей выбора решений, тем охотнее участники будут включаться в её процесс.

В первую очередь при построении деловой игры, необходимо помнить о том, что она имеет ролевой характер, подразумевающий взаимодействие участников между собой. Достижение цели, может быть при принятии индивидуального или группового решения. Постановку проблемы следует завуалировать, не допускается её прямая формулировка. Игра будет нежизнеспособной, если она будет плохо продумана, если недостаточно драматизации происходящих событий, если ход игры требует постоянного вмешательства.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что деловая игра – это не только метод активного обучения, но также и форма организации методической работы в детском саду.

Вечер вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов — одна из форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Как правило, за месяц до назначенной даты проведения данного мероприятия старший воспитатель предлагает педагогам определить наиболее актуальные на текущий момент вопросы воспитания, развития, образования и т.д. Определение вопросов может проходить анонимно.

Затем за 1–1,5 недели до мероприятия старший воспитатель классифицирует вопросы по проблемам. Каждая проблема, в соответствии с которой сгруппированы вопросы, должна быть максимально раскрыта. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и др. Также участники вечера определяют, смогут ли они ответить на все вопросы самостоятельно или им будет необходима помощь специалистов ДОО, которые смогут дать разъяснения по тем или иным вопросам.

Данная форма может успешно использоваться в рамках взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников. В этом случае круг актуальных вопросов определяют родители, фиксируют их и передают воспитателям, старшему воспитателю, которые классифицируют их с учетом проблематики.

Важным при организации вечера вопросов и ответов с родителями является участие большинства членов коллектива ДОО (воспитателей, педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, медицинской сестры и т.д.).

Данное мероприятие проводится в форме непринужденного, равноправного общения родителей и педагогов ДОО, которое может носить дискуссионный характер.

Методика подготовки и проведения:

- Выбор темы
- Определение состава участников
- Сбор вопросов от участников
- Пропаганда литературы по теме. Подготовка серии выставок, обзоров
- Работа с приглашенными специалистами
- Подбор ведущего. Это должен быть специалист этой темы
- Оформление аудитории (выставка, фотодокументы, диаграммы...)

Круглый стол

Круглые столы — это один из самых популярных форматов проведения методических мероприятий. По сути, круглый стол – это форма организации обмена мнениями, площадка для дискуссии ограниченного количества человек.

Цель круглого стола: предоставить участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон.

Организационные особенности круглых столов:

- Отсутствие жесткой структуры, регламента проведения, участники имеют определенную свободу и возможность высказывать собственные суждения;
- Для организаторов не будет драматической ситуация, если кто-то из участников не сможет присутствовать;
- Мероприятие проходит в достаточно неформальной обстановке;
- Высказаться можно тогда, когда хочется, а не когда подойдет очередь.

Модерация (ведение)

- Ведущему необходимо не просто обозначить главные темы мероприятия и дать старт Круглому столу, а держать в своих руках все происходящее от начала и до конца;
- Время проведения «круглого стола» не должно превышать 2 часов;
- Количество участников не должно быть очень большим;
- Участники должны быть знатоками обсуждаемой темы;
- Не стоит соглашаться на участие в Круглом столе лишь ради самого факта участия: если вам нечего сказать, то лучше молчать;
- Время выступления и порядок необходимо обговорить с участниками заранее;
- Вопросы, предлагаемые для обсуждения, должны быть заранее подготовлены и известны участникам.

Этапы подготовки круглых столов:

- Выбор темы.
- Подбор ведущего (модератора) и его подготовка.
- Подбор участников Круглого стола.
- Предварительная рассылка вопросов (за 7-10 дней до Круглого стола).
- Подготовка предварительной резолюции Круглого стола.

Варианты проведения круглых столов

- Участники выступают с докладами;
- Интервью участников модератором;
- «Методические посиделки»;
- «Методический диалог»

АКТИВНЫЕ ФОРМЫ

Методическая декада

Методическая декада (неделя) предусматривает демонстрацию лучшего опыта работы отдельных педагогов или методических объединений. Она проводится по заранее разработанному плану и носит чисто практический характер. В содержании декады должна быть представлена образовательная, методическая деятельность педагогов. Завершается работа декады изданием информационно-методического бюллетеня, выпуском газеты или радиогазеты, созданием видеофильма. Лучшая педагогическая продукция пополняет банк данных опыта работы педагога.

Методический фестиваль

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию участников и ставит своей целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. Как правило, фестиваль — это торжественное подведение итогов работы педагогического коллектива. Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: открытых занятий, совместных мероприятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию педагога и др. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, подходами в решении педагогических задач. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей. Завершается фестиваль чествованием педагогов, показавшим высокие результаты методической работы за год, а также подведением итогов рейтинговой оценки методической деятельности и определении победителей.

Фестиваль педагогических идей: калейдоскоп занятий.

Цель: знакомство с педагогическими находками, творчеством отдельных педагогов.

Задачи: ознакомить широкий круг педагогов с интересными педагогическими находками коллег; проложить дорогу педагогическому изобретательству и рационализаторству, стимулировать развитие инициативы и творчества педагогов.

Творческий отчет — форма, предусматривающая отчет о работе методического объединения или конкретного педагога. Цель такого отчета состоит в систематизации процесса накопления и обобщения педагогического опыта работы внутри образовательной организации. В результате отчета методическое объединение или педагог представляют наработанные методические, дидактические, наглядные материалы, знакомят со своими педагогическими достижениями, подходами в решении педагогических задач, сформированным стилем работы. Отчет может проходить в виде презентации, выставки, приглашения в творческую лабораторию.

Методический мост

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных ДОУ города, руководители МО, родители.

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

Мозговой штурм

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.

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

Деловая игра

Цель: отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры:

- четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников;

- разработать общие правила игры.

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

- руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;

- назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;

- определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

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

Примерный порядок проведения деловой игры:

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

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

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

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

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключение руководитель подводит итоги игры.

Педагогический КВН

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

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:
 - соответствие выступлений заданной теме;

- актуальность;
- форма представления;
- время выступления – 10 минут.

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

3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.

4. Конкурс капитанов.

5. Конкурс мудрецов. Выбираются два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.

6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы учреждения.

7. Конкурс «Что бы это значило?» (ситуация из жизни ДООУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Мастер-класс

Показ занятий под девизом: «Каждое занятие — открытое».

- Тематика.
- Методы и формы занятия, ориентированные на развитие личности ребенка.
- Приемы стимулирования и мотивации обучения.
- Занимательность и творческий поиск на занятиях познавательной направленности.
- Дифференцированный подход к планированию занятия.
- Учет индивидуальных особенностей воспитанников в воспитательно-образовательном процессе.
- Формирование умений решать задачи. Как создать ситуацию успеха дошкольника?
- Совершенствуем методическую подготовку к занятию.

Ярмарка методических идей

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

Методический портфель

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

Интернет-форум

Интернет-форум (веб конференция) — это место в интернете для проведения онлайн-дискуссий, где люди общаются на важные для них темы. Советуются, обмениваются опытом, помогают друг другу. Это что-то вроде клуба по интересам.

Тренинг

Тренинг — это система специально подобранных упражнений по саморегуляции психофизиологического состояния, тренировке различных психических качеств личности (внимания, памяти, воли и т.д.), отработке способов принятия и переработки информации, освоению различных приёмов организации труда. Большая ценность такого рода упражнений — в возможности получить оценку своего поведения со стороны, произвести самооценку и оценку своих поступков. Тренинг более чем другие формы (методы) создаёт ситуацию обязательного «погружения» в себя и свою деятельность.

Тренинг — форма работы, направленная на отработку определенных профессиональных умений и навыков. Тренинг может использоваться и как самостоятельная форма методической работы, и как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, технические средства обучения, раздаточный материал. Тренировку целесообразно проводить в небольших группах (от 5 до 10 человек). Основные принципы работы тренинговой группы: доверительное и открытое общение, взаимоуважение, искренность, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренинга.

Видеотренинг — «тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия».

Специфика работы видеотренинга состоит в сочетании метода и видеотехнического средства при обучении педагогов.

Метод заключается в расчленении педагогического акта на отдельные технические приемы и педагогические навыки, которые должны быть проанализированы и исправлены, восприняты. Инструментом в данном случае является видеомаягнитофон, с помощью которого детально изучаются шаги, этапы модели педагогического процесса, отрабатываются умения и навыки, осуществляется обратная связь.

Видеотренинг — незаменимый помощник при формировании рефлексивных умений и навыков у педагогов.

ПАССИВНЫЕ ФОРМЫ

Семинары

Эта форма взаимодействия является необходимой для ознакомления педагогов с современными достижениями педагогической науки и передовым

педагогическим опытом. Она требует от выступающих (ученых, специалистов органов управления образованием, руководителей учебного заведения, педагогов) доступного освещения в сообщениях, лекциях, докладах актуальных вопросов воспитательно-образовательного процесса, содержания современных образовательных технологий, методик, методов и приемов обучения и воспитания. Проведение подобных семинаров следует планировать не более двух-трех раз в год во избежание перегрузки педагогов.

Разновидностью теоретического семинара является психолого-педагогический семинар, который активно используется в общеобразовательных учреждениях. На нем в первую очередь рассматриваются вопросы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса. И руководит работой такого семинара педагог-психолог.

Цель теоретического семинара: повышение теоретического уровня профессиональной подготовки педагога.

Задачи: ознакомление с новыми педагогическими идеями и технологиями, основными подходами к организации воспитательно-образовательного процесса; определение проблем в работе педагогического коллектива.

Семинар-практикум. Данная форма работы требует очень серьезной подготовки, так как на таком семинаре педагоги знакомят присутствующих коллег с опытом своей работы (учебной, исследовательской, поисковой), проводимой в течение определенного времени под руководством ученого-консультанта или же специалиста управления (отдела) образованием.

В центре внимания семинара-практикума находятся не только теоретические вопросы воспитательно-образовательного процесса, но и практические умения и навыки, что особенно ценно для роста профессионального уровня педагогов.

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру.

Викторины

Викторина — занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хронологической и др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме. Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности, усовершенствовать умения анализа и систематизации информатизации из различных источников, моделирования и прогнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

Викторины являются самостоятельным видом методической работы, но могут проводиться и на заседаниях исследовательских групп в форме показа рисунков, фотографий, воспроизведения магнитофонных или видеозаписей, демонстрации опытов.

Перед началом викторины участников знакомят с правилами.

1. Каждый ответ участников оценивается жюри: за правильный и полный ответ присуждаются два очка, за правильный, но не полный ответ — одно очко. В конце игры очки суммируются и определяется победитель.

2. Если задание викторины давалось заранее, демонстрация его осуществляется в соответствии со сценарием.

3. Ответы на вопросы должны быть достаточно отчётливыми и содержательными. Желаящие, с разрешения ведущего, дают ответы на вопросы.

4. Задания в письменной форме передаются в жюри через капитана.

5. Объявление результатов и поощрение победителей проводится после окончания викторины.

Итог игры, выражающийся в анализе её результатов, даёт руководитель, акцентируя внимание присутствующих на лучших ответах, отдельные из которых цитируются.

Конференция

Научно-практическая конференция — это форма совместной деятельности ученых, педагогов. Главная ее цель: обобщение, ознакомление и пропаганда лучшего опыта работы, формирование собственной, исследовательской позиции, навыков проведения экспериментальной работы по учебно-педагогической проблеме.

Определяющими чертами конференции являются:

- многочисленный состав участников;
- наличие участников, приглашенных со стороны (из других ДОУ, научных учреждений);
- всестороннее освещение проблемы.

Практическая часть конференции реализуется в секциях и состоит из просмотра фрагментов учебных занятий «вживую», на видео, моделирования учебных занятий, демонстрации приемов, методов, средств, технологий обучения. Как правило, тематика научно-практических конференций определяется наиболее актуальными проблемами педагогики, психологии и связана с практической деятельностью образовательного учреждения.

Дискуссия

Дискуссия — критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

Цель дискуссии: вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения — коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

- определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;

- определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);

- составление плана;

- предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

Методика проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.

- вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.

- организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.

- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

- хорошо знать проблему, тему дискуссии.

- изучить позицию и аргументы оппонентов.

- не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

Лекторий

Это форма педагогического просвещения.

Под педагогическим лекторием понимают комплекс занятий, отвечающих ряду условий:

- объединение педагогов в группу на основе схожести проблем;

- добровольное участие педагогов в работе группы;

- активность на занятиях.

Лекторий дает возможность увидеть и понять разные взгляды на тему, а также найти конструктивные пути решения. Важно, чтобы лекторий не только знакомил слушателей с новыми знаниями, но и формировал умения и навыки необходимые в работе. Нельзя сводить лекторий только к разговорам, призывам, объяснениям, в лектории должны присутствовать ролевые и деловые игры, упражнения и ситуационные задачи. Использование данных методов побуждает педагогов к творческому подходу в процессе работы.

Педагогические чтения

Проведение *педагогических чтений* в учебном заведении требует привлечения к их подготовке всех звеньев методической службы, так как эти

чтения являются своеобразным подведением итогов работы методических подструктур. Как правило, педагогические чтения проводятся по определенной теме, связанной непосредственно с общей методической темой. Они не носят случайный характер, а отражают опыт работы педагогов, их достижения, успехи, фиксируют те трудности, которые пришлось преодолевать на пути к намеченному результату. Выступления педагогов сопровождаются видеоматериалами, таблицами, схемами, графиками, фотографиями, работами воспитанников. Все выступления обсуждаются присутствующими, часто в дискуссионной форме, поскольку оптимально определенная тема педчтений никого не оставляет равнодушным. Желательно, чтобы проведение педчтений планировалось для подведения рубежных и итоговых результатов работы педколлектива по единой методической теме и приоритетным проблемам образовательного заведения

Самообразование

Самообразование — одна из важных форм системы непрерывного повышения квалификации

Самообразование — это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук.

Самообразование — это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Как процесс овладения знаниями, оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. Самообразование помогает адаптироваться в меняющейся социальной и политической среде и вписаться в контекст происходящего.

Самообразование педагога дошкольного учреждения многогранно и многопланово. Основными направлениями в системе самообразования педагогов дошкольного учреждения могут быть:

- Ознакомление с новыми нормативными документами по вопросам дошкольного воспитания;
- Изучение учебной и научно-методической литературы;
- Ознакомление с новыми достижениями педагогики, детской психологии, анатомии, физиологии;
- Изучение новых программ и педагогических технологий;
- Ознакомление с передовой практикой дошкольных учреждений;
- Повышение общекультурного уровня.

Методические рекомендации по самообразованию:

1. Изучать специализированную профессиональную литературу предпочтительно поэтапно по различным направлениям, т.е. выписывая, принципы данной программы, методики. В тетрадь по самообразованию следует записывать выходные данные изучаемой книги, указывая страницы с наиболее значимой информацией.

2. Анализируя прочитанное, нужно сравнить его с ранее изученным материалом, выявить сходство и различие систем.

3. Следует обсудить изученное с коллегами на педагогическом совещании. В ходе обсуждения могут выявиться неточности в осмыслении прочитанного, значит, следует скорректировать знания.

4. Изученное следует внести в перспективный план на весь дошкольный период (от 3 до 7 лет).

5. При использовании новаций необходимо приобрести или изготовить дидактические пособия согласно рекомендациям автора, продумать, отвечают ли условия детского сада данным требованиям, а также уровню развития и потребностям детей данной возрастной группы и смогут ли педагоги реализовать предложения той или иной методики.

Реализуя дифференцированный подход в определении ведущих направлений профессионального развития педагогов, можно порекомендовать следующую тематику самообразования соответственно опыту и педагогическому стажу.

Для молодых специалистов:

- Осознание ценностей личностно-ориентированной модели воспитания, обучения и развития;
- Формирование основ педагогического мастерства;
- Развитие умений и конструктивных способностей.

Для воспитателей, работающих свыше 5 лет:

- Овладение способами проектирования воспитательно-образовательного процесса с целью повышения его эффективности и качества в условиях вариативного образования;
- Формирование умения анализировать научно-методическую литературу, применение полученных знаний на практике, активизация творческих способностей.

Для опытных, творчески-работающих воспитателей:

- Развитие способностей к перепроектированию собственной деятельности в контексте тенденций развития психолого-педагогической науки и социального заказа общества;
- Проявление творческого потенциала педагога;
- Пропаганда своих достижений;
- Развитие исследовательской деятельности.

Для педагогов без специального образования:

- Овладение методикой работы с детьми;
- Адаптация к педагогической деятельности.
- Тематикой самообразования также может быть:
- одна из годовых задач ДОУ;
- проблема, которая вызывает у педагога затруднение;
- пополнение знаний по уже имеющемуся опыту;

Самообразование не должно сводиться к ведению тетрадей, написанию докладов и оформлению красочных папок и стендов. Правильно организованная работа по самообразованию должна стать стимулом как для повышения профессионального мастерства педагога, так и для развития его личности.

Лекция

Лекция (лат. lectio — чтение) — систематическое, последовательное изложение учебного материала, какого-либо вопроса, темы, раздела, предмета, методов науки.

Нередко лекции являются единственно возможным способом обучения, например, если отсутствуют необходимые пособия по теме. Лекция позволяет раскрыть основные понятия и проблематику изучаемой области науки, дать педагогам представление о сути изучаемой темы, продемонстрировать взаимосвязь с другими науками.

Лекция состоит из трёх основных частей: вступительной, основной и заключительной. Вступительная часть определяет название темы, план и цель лекции. Она призвана заинтересовать и настроить аудиторию.

Лекция доносит до слушателей информационный материал в виде устного сообщения. Специфика заключается в следующем: лектор (педагог) в продолжении занятия озвучивает учебную информацию, что упорядочена в некой строгой последовательности.

Методически лекция должна отвечать таким основным требованиям:

- быть на современном уровне науки и техники;
- иметь законченный характер освещения определенной темы;
- обладать внутренней убежденностью, силой логической аргументации вызывать у слушателей определенный интерес познания;
- содержать хорошо продуманные иллюстрированные примеры;
- давать направление для самостоятельной работы педагогов;
- быть доступной для восприятия соответствующей аудиторией.