# Совершенствование профессионализма педагогов через активные формы методической работы

**Притча об учителе и учениках**

Учитель принёс сундук и сказал ученикам:

— Прежде чем учиться, вы должны открыть этот сундук любым способом.

Ученики столпились вокруг сундука. Один попробовал открыть его с помощью инструментов, но замок оказался слишком сложным. Другой принёс из дома разные ключи, но ни один из них не подошёл. Третий попытался разбить сундук топором, но безуспешно.

— Учитель, может, начнём учиться? — робко спросил один ученик. — Я изучу разные замки и когда-нибудь открою этот сундук. Но для этого мне нужны знания и время.

Учитель обнял ученика и объявил:

— Ты прав. Образование — клад, а труд — ключ к нему. Только получив знания, вы сможете открыть этот клад.

Кладом для педагогов-дошкольников является высокая профессиональная компетентность.

 В ФГОС прописаны целевые ориентиры дошкольного образования, т.е. идеал выпускника дошкольного учреждения.

И, наверное, идеал выпускника дошкольника может создать только идеальный педагог, способный раскрыть творческий и личностный потенциал каждого ребенка. Надеюсь, что выражу общее мнение, что педагог 21 века - это:

1. Гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству.

2. Умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач.

3. Обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, постоянно совершенствующийся, заниматься самообразованием, обладающий многогранностью интересов.

4. Способный организовать рефлексивную деятельность.

Каждый из вас может дополнить перечень качеств и стремиться к воплощению.

И, конечно же ведущая роль при организации эффективного воспитательно-образовательного процесса отводится методической работе. Поэтому старший воспитатель должен быть ассом своего дела, уметь подбирать ключики к каждому педагогу. А для этого организатор методической работы должен быть **«восьми ликим»:**

**Миссионер**– должен убедить другого поверить в то, во что верит сам, уметь увлечь, повести за собой.

**Единомышленник.**Должен уметь сделать так, чтобы весь коллектив мыслил в едином порыве, был нацелен на работу.

**Творец** – постоянно находится в творческом поиске.

**Организатор** – создатель рациональной структуры учреждения, направленной на обеспечение качества образовательного процесса.

**Дипломат**. Нельзя эффективно руководить людьми, если ты не умеешь находить подход к человеку, если не способен на компромисс. Старший воспитатель должен стараться управлять своими чувствами, переживаниями и поведением, уметь уважать окружающих. Как дипломат, не имею права на грубость и раздражение, на невнимание и нерешительность. Должна быть мудрым, гибким и высокопрофессиональным специалистом.

**Изобретатель** – новатор, источник идей, информации.

**Стратег**. Должен владеть искусством планирования, основанного на правильных и далеко идущих прогнозах.

**Тактик**– разработчик приемов, способов достижения поставленных целей.

Не умоляя достоинств наших педагогов, мы сегодня говорим о том, что постоянно должны нацеливать воспитателей на организацию работы с детьми на основе современных технологий и новых программ, быть творцом педагогического процесса.

Изучение деятельности и личности воспитателя – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых.

На первом этапе я провожу мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем дифференцирую педагогов по степени мастерства и нахожу для каждого соответствующие формы методической работы.

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, я выделила три уровня педагогического мастерства:

*-*интуитивный*,*

*-*поисковый*,*

*-*мастерский*.*

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого

воспитателя имеются индивидуальные варианты методической работы.

Так, в методической работе с воспитателями интуитивного уровня ориентируюсь на выработку у них положительного отношения к педагогической деятельности, на овладение теоретическими знаниями, через обучающие семинары, консультации, открытые занятия, изучение опыта педагогов ДОУ. В первую очередь, для таких воспитателей проводятся выставки дидактических игр и пособий, изготовленных более опытными педагогами. В результате у педагогов развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки.

Цели методической работы с воспитателями  поискового уровня  следующие: формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности. Привлекаю педагогов к участию в работе творческих групп, к процессу решения поисковых задач. Включение воспитателей в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Методическую работу с воспитателями мастерамистрою на принципах стимулирования их творчества.

Мое мнение - нет необходимости в делении форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова «interact», где «inter»- это «взаимный», «act»- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие старшего воспитателя и педагога.

Использование **интерактивных методов** работы позволяет организовать процесс взаимодействия таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

**Значение**интерактивных методов – достижение таких важнейших **целей**, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.

2. Повышение уровня активности и самостоятельности.

3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.

4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

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

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, хочу выделить следующие:

* **педагогический совет;**
* **смотры – конкурсы;**
* **семинары - практикумы, творческие занятия** (направлены на развитие творческого мышления и создание творческих инновационных проектов);
* **деловая игра – игровое моделирование** (моделирование реальной практической ситуации, в которой педагоги «проживают» ту или иную практическую ситуацию и принимают профессиональные решения);
* **обмен опытом (мастер – класс)**;
* **«мозговой штурм»** (или «мозговая атака») может иметь место в тех методических мероприятиях, где надо выяснить, насколько прочны знания у воспитателей по обсуждаемой теме. Как правило, самостоятельным мероприятием он не проводится, а входит составной частью в «педагогический ринг», «деловую игру» и т.п.;
* **метод проектов;**
* портфолио.

Все методы активизации педагогов могут быть использованы изолированно в соответствии с темой и задачами проводимого методического мероприятия. Но не менее интересно и эффективно сочетание разнообразных методов активизации в разных вариантах

При выборе методов и форм работы стараюсь учитывать интересы и пожелания воспитателей. Педагогам больше нравится, когда их не консультируют как учеников, а когда с ними советуются. Поэтому такие интерактивные формы методической работы, как семинары-практикумы, групповые дискуссии, мозговая атака, деловая игра дают наибольший результат. Например, я говорю о том, что есть проблема, для решения которой необходима помощь, и предлагаю подумать всем вместе, поискать пути ее решения. Но при постановке любой задачи необходимо доводить ее до логического конца. Результатом данной работы является подведение итога, разработка рекомендаций, алгоритма действий для воспитателей. При этом важно, что этот продукт будет восприниматься как совместно созданный, коллективный.

Остановлюсь на некоторых из перечисленных методах и формах.

1. **Семинар – практикум** включает творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.

**Семинар – практикум** отличается от семинара тем, что в него включаются практические задания, наблюдения работы коллег с последующим обсуждением. В ходе семинара – практикума предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу. Наиболее интересными были: «Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ограниченными возможностями здоровья», «Использование ИКТ в работе с детьми раннего возраста», «Формирование речи детей раннего возраста» и др.

**Деловые игры**способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей сложных задач, формируют их практические умения и навыки.

**Деловые игры** как метод обучения взрослых обладает следующими достоинствами:

- увеличивают интерес к учебному процессу;

- развивают самостоятельность;

- побуждают к творческому поиску;

- способствует накоплению опыт принятия решений.

Разновидности деловой игры это – имитационные игры и метод инсценировки.

**Имитационные игры.**В них педагоги имитируют свою деятельность на занятии, прогулке, в игре, т.е. как бы руководят этими процессами, но с воображаемыми детьми, отрабатывают методику проведения какого-либо процесса, вида детской деятельности. В нашем учреждении имитационные игры хорошо себя зарекомендовали при работе с молодыми педагогами, на семинарах-практикумах.

**Метод инсценировки.**Он предполагает принятие на себя роли какого-либо участника педагогического процесса и действие в соответствии с этой ролью, проявляя при этом знание педагогики, психологии и методики, то есть весь свой педагогический арсенал. В этих играх может быть отработано поведение педагога в определенных ситуациях: разрешение конфликта между детьми и т.д.

**Брейнсторминг (мозговой штурм)**— популярный метод группового взаимодействия, используемый для решения образовательных задач. Техника мозгового штурма направлена на спонтанное генерирование большого количества идей для решения какой-либо задачи/проблемы. Все педагоги делятся на две группы по 7-9 человек.

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, отметая 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 объясняются.

Проведя первый круг мозговой атаки, группы меняются своими функциями и проводят второй круг. Задача старшего воспитателя во время проведения мозговой атаки – кратко изложить суть проблемы и правила (условия) ее проведения. Запрещается всякая критика поступивших предложений. Предпочтение отдаётся количеству, а не качеству идей, поощряется комбинирование, перенос уже высказанных идей. Предложения должны поступать безостановочно. Если наступает заминка, старший воспитатель высказывает сам любое, даже фантастическое предложение. Обязательно фиксируются все варианты. Возможно использование магнитофона, видеокамеры и др.

**Обмен опытом работы**. В большинстве случаев вместо доклада воспитателя из опыта работы мы используем такую форму как «Творческий отчёт» с широким применением наглядного демонстрационного материала, видео презентация по той или иной теме. Опыт работы сразу нескольких воспитателей представляется под рубрикой «Творческие находки года», а в конце учебного года проводим «Педагогическую панораму», где представлен опыт работы педагогов за год.

Некоторые семинары – практикумы, педсоветы провожу в форме **«методического ринга»** или ещё иначе «педагогического ринга». Поскольку это «ринг», то предлагает соревнование. Поэтому на «методическом ринге» работают как минимум две команды. Команды формируются по-разному: по симпатии, из параллельных групп, по рекомендации администрации (когда неоднородны стаж работы, образование воспитателей). Задания участники получают в основном заранее, но есть и предложения в ходе работы.

**И, конечно же, мультимедийные презентации.**

В нашем учреждении мультимедийные презентации мы используем не только для презентации опыта работы воспитателей, в процессе образовательной деятельности («Обучение рассказыванию по картинкам», «обучение рассказыванию», «Геометрические фигуры», «Цвет», «Художники детям», «Времена года» и др.), но и при работе с родителями на родительских собраниях. Так же включаем их в совместную деятельность с детьми (познавательные игры). В методическом кабинете создан банк данных «Мультимедийный материал по разделам».

Можно условно выделить три уровня использования мультимедийных презентаций:

1. На эпизодическом уровне мультимедийные презентации используются педагогом от случая к случаю.

2. Систематический уровень позволяет значительно расширить объем изучаемой информации и разнообразие ее представления для восприятия, когда педагог обдуманно и последовательно включает мультимедийные презентации в процесс обучения детей.

3. Синхронный уровень предполагает практически непрерывное сопровождение изложения материала с применением мультимедийных технологий на протяжении всего занятия или значительной его части.

Мы пока находимся между первым и вторым уровнями. Это зависит от подготовленности воспитателя (умения подбирать подходящий материал из интернета или умения самостоятельно его создавать), от условий (наличие техники). Работа в данном направлении будет продолжена.

Время не стоит на месте. Современные условия требуют постоянного изменения, обогащения предметно- пространственной развивающей среды. Для активизации воспитателей на определенные действия необходим хороший стимул. Одним из таких стимулов является **смотр - конкурс**. Дух профессионального соперничества стимулирует педагогов демонстрировать свои знания, умения, творческие находки, активизирует их на поиск новых подходов к организации воспитательно-образовательного процесса, совершенствования развивающего пространства.

Подготовка к конкурсам позволяет педагогам, с одной стороны, почувствовать себя коллективом единомышленников, а с другой — дает каждому возможность самореализации в соответствии со своими способностями и инновационным потенциалом. Проведение профессиональных конкурсов различной направленности рассматриваю как один из признаков современности.

Ну, во – первых, каждый смотр-конкурс ориентирован на решение конкретной задачи. Например, такой задачей может быть, прежде всего, обогащение предметно- пространственной развивающей среды группы и учреждения в целом, повышение профессионального мастерства педагогов или распространение инновационного педагогического опыта, или стимулирование осознанной активности педагогов.

Во - вторых, разнообразие форм проведения смотров-конкурсов позволяют избежать рутинности и предсказуемости в плане воплощения замысла и адаптировать содержание каждого педагогического состязания к профессиональным запросам учреждения.

Дух здорового соперничества между отдельными педагогами, не может не сказываться самым благоприятным образом на воспитательно-образовательном процессе.

Итог любого смотра - конкурса предусматривает материальное поощрение сообразно уровню достигнутых результатов.

Так например, если это был конкурс центров речевого развития, то победители получили дипломы и книги при выборе которых мы учитывали интересы победителей к тому или иному литературному жанру; если это конкурс «Огород на окне», то в награду - садовый инвентарь; если это конкурс центров по художественно – эстетическому развитию, то ценные призы – картины. В общем, мы с руководителем дошкольного учреждения всегда стараемся порадовать победителей ценными призами, а заведующая еще и большим процентом стимулирующей выплаты.

**Итог.**

Пройдя через все формы методической работы, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности. Грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами приводит к повышению уровня воспитательно-образовательной работы в целом и сплочению коллектива педагогов.

Литература:

1. Активные формы методической работы с педагогическими кадрами. Составитель Паламарчук Е.И., изд. Хабаровский краевой институт усовершенствования учителей, 1991.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. Изд. Творческий центр «Сфера», М., 2005.
3. Волобуева Л.М., Мирко И.А. Активные методы обучения в методической работе./ Управление ДОУ, № 6, 2006.
4. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном учреждении. Изд. «Скрипторий 2003», М., 2005.
5. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 2-е – «Феникс», Ростов-на-Дону, 2007.
6. Зебзеева В., Байкова Г., Мартынова С. Активные методы обучения на методических объединениях. Журнал «Дошкольное воспитание» № 2008.
7. Интерактивная педагогика в детском саду. Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Микляевой. –М.: ТЦ Сфера, 2012.
8. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Изд. «Айрис Пресс», М., 2008.
9. Морозова Л.Д. Педагогическое проектирование в ДОУ: от теории к практике. / приложение к Управление ДОУ, М., 2010.
10. Нуждина Н.И. Консультация как вид работы старшего воспитателя по повышению квалификации педагогов. / Управление ДОУ, № 6, 2006.
11. Пенькова Л. Стремление дошкольных работников к творческой профессиональной деятельности. / Дошкольное воспитание, №10 2008.
12. Пенькова Г.Н, Паркасова Е.В. Новые педагогические технологии в образовании дошкольников. / Воспитатель ДОУ № 2, 2011.