



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

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

Формы организации методической работы с педагогическим коллективом.



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

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

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

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДОУ.

—
Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения.

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

—
Любая консультация требует от старшего воспитателя подготовки и профессиональной компетентности.

—
Значение слова «компетентность» раскрывается в словарях «как область вопросов, в которых хорошо осведомлен» или трактуется как «личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопрос благодаря наличию определенных знаний, навыков».

—
Итак, компетентность, так необходимая старшему воспитателю для работы с педагогами, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

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

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

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

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

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

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

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

—
Однако эффективность эвристической беседы будет достигнута при соблюдении определенных условий. Предметом беседы лучше избирать практически значимый, актуальный вопрос, который требует всестороннего рассмотрения. Необходимо, чтобы воспитатели располагали достаточным запасом теоретических знаний и профессиональным опытом. Тот, кто готовит консультацию, должен составить обоснованный план беседы, позволяющий ему четко представить, какие новые знания

получают воспитатели и к каким выводам они придут. Организуя эвристическую беседу, целесообразно чередовать высказывания опытных и начинающих воспитателей. Эвристическая беседа, проводимая с целью передачи новых знаний, требует серьезной подготовки и продумывания всего хода занятия.

—
В ходе консультации используется метод дискуссии .

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

—
В заключительном слове кратко анализируются выступления участников и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

Семинары и семинары-практикумы

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

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

—
Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий

привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ,

—

Руководителем семинара может быть заведующая или старший воспитатель, приглашенные специалисты. К проведению отдельных занятий можно привлечь воспитателей, специалистов, медицинских работников. Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме. Например, на семинаре-практикуме по икебана педагогами под руководством специалиста учатся искусству составления букета. Данные умения впоследствии применяются и в украшении групповой комнаты, и в работе с детьми. А на занятиях семинара по изготовлению елочных украшений педагоги не только осваивают приемы работы с бумагой и другими материалами, но и разрабатывают систему организации разнообразной увлекательной деятельности с детьми в групповой комнате на период новогодних праздников, где главным является елка, украшенная поделками детей, родителей, педагогов. Педагоги придумывают сюрпризные моменты, подбирают литературный материал для создания сказочной атмосферы в группе в эти дни.

—

К семинару «Особенности организации и проведения наблюдений в природе в летний период» воспитателям заранее предлагаются вопросы для обсуждения проблемы. Например: Как часто вы проводите наблюдения за объектами природы на занятиях (экскурсиях), прогулках, в повседневной жизни? Что считаете главным в методике организации и проведения наблюдений? С какими трудностями встречаетесь? Какие приемы используете для развития интереса детей к природе и воспитания наблюдательности? Какие наблюдения в природе возникали по инициативе детей? Как вы поддерживаете, пробуждаете, развиваете детскую пылкость, любознательность? Какое влияние на поведение детей оказывает их общение с природой? Используете ли вы в работе с детьми элементы экологического воспитания?

—

В ходе проведения занятий семинара-практикума предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, развертывания дискуссий, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единые позиции в решении проблемы. Важно, чтобы итоги семинаров оформлялись в виде конкретных и реально

—

выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем.

—
Все чаще поднимается вопрос о необходимости обучения родителей, особенно молодых мам, методам лично-сти ориентированного общения с ребенком-дошкольником. Поэтому организация семинара-практикума для родителей - важная

—
форма работы. К проведению такого семинара, могут привлекаться разные специалисты, которые расскажут, какую игрушку предпочтительнее купить своему малышу; они же научат, как организовывать игру. Можно устроить вечер игр детей и взрослых, в котором руководитель семинара будет внимательным советчиком и наблюдателем. О своих наблюдениях, заметках он расскажет родителям на следующем занятии и даст конкретные рекомендации относительно методов индивидуального общения с ребенком.

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

—
Первым отличительным признаком является его продолжительность. Он может включать в себя как одно, так и несколько занятий. Иногда планируется постоянно действующий семинар на длительный период, например, несколько месяцев или даже учебный год.
Второй важный признак - место его проведения. Это может быть методический кабинет детского сада, групповая комната или другие места (музей, выставочный зал, сквер и т.д.) в зависимости от тех целей и задач, которые должен решать руководитель семинара.

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

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

Следовательно, семинар не ограничен определенными рамками времени и не связан с постоянным местом проведения. Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс.

—

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

—

Если семинар длительный, то хорошо подготовить памятку участникам семинара, в которой указать тему, место и порядок проведения, перечень вопросов, над которыми необходимо подумать, обязательный перечень литературы, с которой полезно предварительно познакомиться. Важно продумать методы и формы включения всех участников семинара в активное обсуждение темы. Для этого используются и ситуативные задачи, работа с перфокартами, обсуждение двух противоположных точек зрения, работа с нормативными документами, методы игрового моделирования и др. Руководитель семинара должен четко продумать задания по каждой теме занятия и оценку их выполнения. По окончании работы семинара можно оформить выставку работ педагогов.

Открытый показ.

—

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

—

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

—

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

—

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

—

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

—

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

—

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

—

- пропаганда опыта;

—

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

—

Формы организации открытого показа могут быть разные. Например, до начала

просмотра руководитель может сам рассказать о системе работы воспитателя, предложить вопросы, на которые следует обратить особое внимание. Иногда целесообразно распределить вопросы, одному педагогу - просчитать активность детей, другому - сочетание разных методов и приемов, применяемых педагогом, рациональное использование пособий, оценить, комфортно ли детям.

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

—
Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

—
Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОУ.

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

Деловые игры.

—
В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в

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

—

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

—

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

—

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

—

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

—

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

проведению деловой игры в сво-ем коллективе.

—

Подготовить и провести деловую игру - про-цесс творческий. Поэтому конструирование деловой игры носит на себе отпечаток личности автора. Зачастую, взяв модель уже разработан-ной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

—

Однако наблюдения позволяют сделать вывод, что часто «не идут» те игры, в которых слабо от-работана игровая модель деятельности участни-ков.

—

Существуют теоретически обоснованные ме-тодик в конструировании и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать оши-бок, способных свести на нет труд.

—

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

—

Непосредственная разработка материалов де-ловой игры включает в себя следующие этапы: - создание проекта деловой игры; - описание последовательности действий;

—

- описание организации проведения игры; - составление задания для участников;

—

- подготовка оборудования.

—

«Круглый стол»

—

Это одна из форм общения педагогов. При об-суждении любых вопросов воспитания и

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

—

Литературная или педагогическая газета.

—

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

—

Творческие микрогруппы.

—

Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы. Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику

—

или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместности. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

—

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

поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой в последующем зна-комится весь коллектив учреждения.

—

Работа над единой методической темой.

—

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

—

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

—

Самообразование.

—

Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовый период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс реструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на

бо-лее высоком теоретическом уровне, совершен-ствуется профессиональные умения.

—

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

—

Самообразование - это самостоятельное при-обретение знаний из различных источников с уче-том интересов, склонностей каждого конкретно-го педагога.

—

Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его со-ставной частью.

—

В процессе самовоспитания у человека разви-вается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний.

—

Почему педагогу необходимо постоянно рабо-тать над собой, пополнять и расширять свои зна-ния? Педагогика, как и все науки, не стоит на ме-сте, а непрерывно развивается и совершенству-ется. Объем научных знаний с каждым годом уве-личивается. Ученые утверждают, что знания, ко-торыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет.

—

Это обязывает каждого специалиста незави-симо от полученного образования заниматься са-мообразованием.

—

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

—

Руководитель дошкольного образовательного учреждения, так организует работу, чтобы само-образование каждого педагога стало его потреб-ностью. Самообразование - это первая ступень- к совершенствованию профессионального ма-стерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно

об-новляется и пополняется библиотечный раздел справочной и методической литературы, опыта-ми работы педагогов.

—

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу выбравшему тему самообразования, по-знакомиться с разными взглядами ученых и прак-тиков на проблему. Библиотечный каталог – это перечень книг, имеющих в библиотеке и рас-положенных в определенной системе. На каждую книгу заводится специальная кар-точка, в которую записываются фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место изда-ния. На обратной стороне можно составлять крат-кую аннотацию или перечисление основных воп-росов, раскрываемых в книге. В тематические картотеки включаются книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший воспитатель со-ставляет каталоги, рекомендации в помощь за-нимающемуся самообразованием, изучает влия-ние самообразования на изменения в учебно-вос-питательном процессе.

—

Однако очень важно, чтобы организация само-образования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты). Это добровольное желание педагога. В мето-дическом кабинете фиксируются лишь тема, над которой работает педагог, форма и срок отче-та. При этом форма отчета может быть следую-щей: выступление на педагогическом совете или проведение методической работы с коллегами (консультация, семинарское занятие и т.д.). Это может быть показ работы с детьми, в котором вос-питатель использует полученные знания в ходе самообразования. Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

—

- работа в библиотеках с периодическими из-даниями, монографиями, каталогами;

—

- участие в работе научно-практических се-минаров, конференций, тренингов;

—

- получение консультаций специалистов, прак-тических центров, кафедр психологии и педаго-гики высших учебных заведений;

—

- работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ в районных

ме-тодических центрах и др.

—

Результатом этих и других видов работ пе-дагога является процесс рефлексии
полученно-го опыта и на его основе - построение нового опыта.

—

Joomla SEF URLs by Artio