

Формы организации методической деятельности в МБДОУ №1 «Детский сад Будущего»

Брусенкова Оксана Андреевна

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №1
«Детский сад Будущего» общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по социально-личностному направлению
развития воспитанников Богданович, Россия*

В современных условиях развития дошкольного образования главным ориентиром методической работы МБДОУ №1 «Детский сад Будущего» является управляемый качественный рост профессионального мастерства каждого педагога, рост возможностей всего коллектива учреждения. Повышение эффективности методической деятельности обеспечивает достижение результативности образовательной деятельности педагога. Сложность и многообразие функций и задач методической работы в дошкольном учреждении, разносторонний, постоянно обновляющийся характер ее содержания предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся, традиционных форм и новаторское применение новых форм.

По способу организации в МБДОУ №1 практикуются такие формы методической деятельности как групповые и фронтальные: педагогический совет, мастер-класс, школа молодого педагога, обучающий семинар, семинар-практикум, коллективный просмотр педагогического процесса и др. Педагогический совет – постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. С его помощью осуществляется управление развитием ДОУ. В течение учебного года в МБДОУ №1 проводится четыре педсовета, на которых обсуждаются вопросы касающиеся:

- воспитательно-образовательной работы с детьми;
- использования новых достижений науки и педагогической практики;
- проблем, возникающих в процессе педагогической деятельности и путей их решения;
- обмена опытом.

Школа молодого педагога – эффективная форма взаимодействия педагогов, направленная на оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Содержание заседаний школы молодого педагога включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. К проведению заседаний привлекаются высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы.

При проведении обучающих семинаров основное внимание уделяется повышению теоретической подготовки воспитателей. Организация семинара-практикума позволяет более глубоко и систематично изучить рассматриваемую проблему, подкрепить теоретический материал примерами из практики,

показом отдельных приёмов и способов работы. Семинар-практикум отличается тем, что в него включаются практические задания, наблюдения работы коллег с последующим обсуждением.

Мастер-класс - это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру. С этой точки зрения мастер-класс отличается от других форм трансляции опыта тем, что в процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы.

Значимую роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения квалификации педагогов играют открытые просмотры непосредственно образовательной деятельности. Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты.

Формы индивидуальной методической работы в МБДОУ №1: беседы, индивидуальные консультации, портфолио, самообразование. С каждым педагогом проводятся беседы по определению целей и задач воспитательно-образовательного процесса, выбору темы самообразования, проводится совместная работа по подготовке докладов, конспектов непосредственно образовательной деятельности.

В конце учебного года в МБДОУ №1 проводится анкетирование среди педагогов, чтобы определить тематику различных форм методической работы с учетом выявленных проблем на следующий год. Далее они отражаются в годовом плане учреждения.

В свою очередь в рамках педагогических советов, семинаров, заседания школы молодого педагога и т.д. применяются многообразные формы, методы и приёмы работы с педагогами, отличающиеся степенью активности участников: пассивные, активные и интерактивные.

В пассивных формах главное место отводится докладам, выступлениям педагогов. Их слабой стороной является недостаточность обратной связи, в то же время они позволяют расширить круг психолого-педагогических знаний воспитателей.

Из многообразия активных и интерактивных методов методической работы, стимулирующих поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов, в нашем учреждении предпочтение отдается следующим: мозговой штурм, деловая игра, технология дебатов, кейс-метод, «круглый стол». Подобные формы взаимодействия способствуют интеллектуальной активности субъектов обучения, созданию условий для соперничества и для кооперации их усилий; кроме этого действует такой психологический феномен, как заражение, и любая, высказанная партнёром, мысль способна произвольно вызвать собственную реакцию по данному вопросу.

Мозговой штурм - процедура группового креативного мышления, точнее - средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени. Для проведения мозгового штурма необходимо:

1. Выбрать проблему для обсуждения.
2. Сформировать креативную группу.
3. Сама процедура мозгового штурма делится на три этапа:
 - вступление, во время которого объявляется проблема и записывается на доске. Ведущий объясняет причину выдвижения избранной темы, затем просит участников предложить свои варианты формулировок;
 - генерация идей. Участники дискуссии в свободной форме высказывают свои идеи, которые фиксируются на доске. На этом этапе категорически запрещается критика;
 - анализ идей и поиск возможностей для их реализации. На этом этапе происходит обработка высказанных предложений. Предлагается рассмотреть идеи с точек зрения оригинальности и возможности к реализации. Каждая идея помечается карточкой со значками: «++» - очень хорошая, оригинальная идея; «+» - неплохая идея; «0» - не удалось найти конструктива; «НР» - невозможно реализовать; «ТР» - трудно реализовать; «РР» - реально реализовать;

4. В завершении мозгового штурма выбираются идеи, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба этих значка [2].

Самые лучшие идеи оформляются на специальном стенде или представляются в виде рекомендаций, которые раздаются всем педагогам коллектива. Плоды мозгового штурма важно «материализовать» в ближайшее время.

Деловые игры нашли широкое применение в методической работе нашего учреждения. Изучение проблем воспитательно-образовательной работы в детском саду через деловые игры помогает как начинающему, так и опытному педагогу усвоить технологию проведения непосредственно образовательной деятельности и воспитательных мероприятий. Основные условия для организации деловой игры:

- наличие проблемы и цели, которую должен решить педагогический коллектив;
- имитация реальной ситуации, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры (чаще всего разыгрываются социальные роли: педагоги, дети, родители, администрация ДООУ, органы власти и др.);
- реальное различие интересов, мнений, точек зрения самих участников;
- соблюдение игровых правил и условий;
- наличие игрового стимулирования: соревнование;
- экспертная оценка личного и коллективного вкладов, общественная оценка результата игровой деятельности.

Процесс организации и проведения игры можно разделить на четыре этапа:

1. Конструирование игры: четко формируется общая цель игры и частные цели для участников; разрабатываются 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 анализ игры:

- общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
- самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка игры экспертами [1].

Деловые игры дают возможность «прожить» определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. Деловые игры позволяют моделировать различные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы.

Технология дебатов. Организация взаимодействия педагогического коллектива в форме дебатов содействует становлению активной позиции, толерантности и мобильности, способности критически осмысливать перемены и уметь свободно высказываться и уважать мнение соперника. В дебатах принимают участие две команды (она утверждает тезис, а другая его отрицает). Суть игры состоит в том, чтобы убедить нейтральную третью сторону - судей в том, что ваши аргументы убедительнее, чем аргументы оппонента [1].

Кейс-метод - интерактивный метод на основе реальных или вымышленных ситуаций, направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование новых качеств и умений. Для работы педагогам предлагается определенная схема анализа. Вначале каждый педагог индивидуально анализирует предложенную практическую ситуацию по заданной схеме, опираясь на имеющиеся знания, опыт. Затем с помощью руководителя, разбившись на группы, участники проводят совместный анализ ситуации, определяют важнейшие аспекты ситуации, основные проблемы и способы их решения и оформляют результаты группового анализа, разделяемые большинством участников обсуждения. После групповой работы представители

групп презентуют результаты обсуждения на межгрупповой сессии. После сессии участники совместно с руководителем обсуждают предложенные варианты. Возможна совместная оценка реалистичности и реализуемости предложенных решений.

Данный метод используется нами для разработки решений в различных ситуациях:

- детская агрессия и агрессивность;
- проблемы взаимодействия с семьёй (пассивность, нежелание сотрудничать и т.д.);
- детские драки;
- детское сквернословие.

«Круглый стол» - современная форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке. «Круглые столы» характеризуются тем, что проводятся в форме обсуждения одного или нескольких определенных вопросов или проблем; обсуждаемый вопрос допускает разные мнения и толкования, а также взаимные возражения участников; в результате обсуждения должны быть выявлены точки зрения всех участников на данный вопрос; участники имеют равные права и высказываются в определенном порядке [3].

Важно отметить, что истинная оценка эффективности методической работы даётся не по числу разнообразно проведённых мероприятий, а на основе роста профессионально-личностного потенциала каждого педагога. В этой связи с целью анализа эффективности реализуемых форм и методов методической работы в МБДОУ №1 «Детский сад Будущего», предусмотрено проведение мониторинга проявления тех или иных педагогических компетенций, соответствующих ФГОС ДО. Старший воспитатель организует наблюдение за различными направлениями деятельности педагога и заносит результаты наблюдения в карту оценки уровня профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ. На основе проведенного наблюдения анализируются и корректируются индивидуальные и коллективные формы работы с педагогическими кадрами.

Список литературы:

1. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие. – СПб: ООО «Изд-во «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2011. 112 с.
2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128 с.
3. Шмони́на Л.В., Зайцева О.И. Инновационные технологии в методической работе ДОУ. - Волгоград: Учитель, 2011. 215 с.

