**Методы активизации воспитателей в методической работе**

Как сделать, чтобы каждый воспитатель был активным, заинтересованным участником работы на педсоветах, консультациях, семинарах? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов?

Эти вопросы особенно волнуют сегодня руководителей дошкольных учреждений.

Существуют методы активизации педагогов при проведении методических мероприятий, которые помогают методисту в работе с кадрами.

Конечный результат любого, методического мероприятия будет высок и отдача эффективна, если при подготовке и проведении использовались разнообразные методы включения в активную работу. Выбор методов для каждого мероприятия должен определяться его целями и задачами, особенностями содержания, контингентом педагогов, конкретным состоянием учебно - воспитательного процесса. Некоторые ниже описанные методы в совокупности со стандартными методами организациями методической работы позволят подбирая конкретные ситуации воспитательного процесса с учетом постепенного усложнения добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей.

- В ситуациях - иллюстрациях описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение.

- Ситуации - упражнения нужно решать проделав некоторые упражнения (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми раздела программы и др).

- В ситуациях - оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его.

- Наиболее сложный метод активизации - это ситуации - проблемы, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить. В помощь воспитателям дается несколько вопросов.

- Диалог, дискуссия, стали подлинной приметой нашего времени. Однако искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора владеет далеко не каждый.

- Диалог - это разговор двух или более людей, их беседа. Каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.

- Дискуссия - рассмотрение, исследование, обсуждение спорного вопроса, проблемы. Это метод обсуждения, при котором необходимо прийти к общим позициям.

- Обсуждение двух противоположных точек зрения. Методист предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его.

- Обучение практическим умениям. Этот метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно будет его поручить. Лучше давать обучающий элемент из опыта работы.

- Метод имитации рабочего дня воспитателя. Педагогом дается характеристика возрастной группы детей, формируются цель и задачи, которые надо решить и предлагается смоделировать свой рабочий день. В заключение методист организует обсуждение всех предложенных моделей.

- Решение педагогических кроссвордов и перфокарт помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит влияет на качество работы с детьми.

- Работа с инструктивно - директивными документами. Воспитателям заранее предлагается познакомиться с тем или иным документом, применить его к своей работе, и выделить одно из направлений, продумать план работы, по устранению своих недостатков. Эту работу выполняет каждый самостоятельно, а на педсовете обсуждаются разные подходы к решению одной и той же проблемы.

- Анализ детских высказываний, поведения, творчества. Методист готовит материал. Воспитатели знакомятся с ним, анализируют его, дают оценку умениям, развитию детей, формируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми.

- Метод игрового моделирования повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

Обобщения ученых, специалистов дают возможность выделить те качества, которые требуются сегодня методисту или заведующему.

1. Размывание традиционных ценностей привело к серьезному расстройству личных убеждений и ценностей. Поэтому методист должен прояснить свои личные ценности.

2. Имеется широкая возможность выбора. Поэтому заведующий (методист) обязан определить цели выполняемой работы, собственные цели.

3. Организационные системы не в состоянии обеспечить все возможности для обучения, требующиеся современному методисту. Поэтому каждый заведующий должен сам поддерживать постоянный собственный рост и развитие.

4. Проблемы нередко наваливаются как снежный ком, а средства их решения ограничены. Поэтому способность решать проблемы быстро и эффективно становится все более важной частью навыков управления.

5. Конкуренция на рынке услуг делает необходимостью выдвижение новых перспективных идей. Поэтому методисты должны быть изобретательны и способны гибко реагировать на изменение ситуации.

6. Многие методы управления устарели. Поэтому требуются новые, более современные приемы управления, и заведующий должен освоить иные подходы в отношении своих подчиненных.

7. Большие затраты связаны с использованием труда персонала. Поэтому методисты должны умело использовать имеющиеся трудовые ресурсы.

8. Требуются новые подходы в борьбе с возможностью собственного “устаревания”. Поэтому от методиста требуется умение помочь другим в быстром изучении новых методов и освоении практических навыков.

9. Методист должен уметь создать и совершенствовать группы, способные быстро становиться изобретательными и результативными.

Методист, обладающий выше перечисленными качествами, сможет наиболее эффективно организовать работу ДОУ.