

«ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»

Скажи мне – и я забуду;
Покажи мне – и я запомню;
Дай сделать – и я пойму.
(китайская пословица)

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно - образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов - приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке.

Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? По этому поводу, пришли к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками.

Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

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 ЧЕМ ПРЕИМУЩЕСТВА ЭТОЙ РАБОТЫ?

Во-первых - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

Во-вторых - реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития.

В-третьих, приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе. Уровень методической подготовки педагога, его способность к профессиональному совершенствованию изучались методами **тестирования и анкетирования**. Что это дало? **ТЕСТИРОВАНИЕ ПОКАЗАЛО**: воспитатели испытывают трудности в овладении новыми программами, организации сюжетно-ролевой игры, установлении лично-ориентированного взаимодействия, зачастую не могут решить возникающие проблемы. **АНКЕТИРОВАНИЕ ПОЗВОЛИЛО** определить методические проблемы, затруднения, которые возникают у воспитателей в процессе работы. Работа строилась от простого - к сложному, логически обоснованно, интерактивные формы соответствовали содержанию.



Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.



1. ТРЕНИНГ (быстрое реагирование, быстрое обучение) - первая эффективная интерактивная форма, введенная в работу с педагогами ДОУ. Так как современная жизнь с её многочисленными трудностями как экономического, так и психологического характера требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил.

Педагоги оказались в наиболее сложной ситуации, так как их труд даже в стабильные времена отличался высокой эмоциональной загруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенное психологическое состояние педагога снижает эффективность процесса воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, администрацией, родителями.

2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РИНГ - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например: педагогический ринг: «Пути совершенствования процесса обучения в ДОУ»

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно невостребованными, ут-

рачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Не следует смешивать дискуссию с полемикой, т.е. целеустремленным, эмоциональным, заведомо пристрастным отстаиванием уже сформированной позиции.

3. КРУГЛЫЙ СТОЛ ТЕХНИКА «АКВАРИУМА» получили распространение в педагогическом опыте. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы.

Например:

1. «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе»,
2. «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?»»,
3. «Сила личности воспитателя. В чем она?»»,
4. «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?»».

4. СИМПОЗИУМ - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

5. ДЕБАТЫ - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

6. «СУДЕБНОЕ ЗАСЕДАНИЕ» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

7. КВН, ЧТО? ГДЕ? КОГДА? СЧАСТЛИВЫЙ СЛУЧАЙ. Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

8. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СИТУАЦИИ, ЭКСПРОМТ - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами.

Например: ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

9. ДЕЛОВАЯ ИГРА может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы.

Например: «Легко ли быть дошкольником?»

10. БАНК ИДЕЙ - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ.

Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада»

11. ВЫСТАВКИ - ЯРМАРКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ, АУКЦИОН являются эффективной формой. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

12. МАСТЕР – КЛАСС.

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер –

класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ города и области.

13. ТВОРЧЕСКИЙ ЧАС «ЗОЛОТЫЕ РОССЫПИ» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

14. КРУЖКИ КАЧЕСТВА организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

15. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ «АТЕЛЬЕ» ИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ.

Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми.

Например: «Развитие творческих воображений дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».

16. «КОУЧИНГ – СЕССИЯ» - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ).

Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем.

Конфуций говорил:

- Давай наставления только тому, кто ищет знаний.
- Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы.
- Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три»

В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности.

Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития.

17. «СОЮЗ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ» - это корпорация, объединяющую педагогов общностью интересов. Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых.

Примеры некоторых мероприятий:

- супер - девичник,
- мастерская дизайнера,
- звездный час,
- мистический Новый год,
- выход в театр, кино,
- выезд на природу.

Ещё одна форма, которой мы часто пользуемся перед открытыми мероприятиями для воспитателей города, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу –

18. «КВИК – НАСТРОЙКА»:

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает
5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, - приведет к повышению уровня воспитательно - образовательной работы ДОУ и сплотит коллектив педагогов.

Результат:

19. «ГАЛЕРЕЯ ПРИЗНАНИЙ»

Ф.И.О. педагога	Кому?	За что?

Людей не интересных в мире нет,
 Их судьбы как история планет,
 У каждой все особое, свое
 И нет людей похожих на нее.
 Главное подобрать золотой ключик к каждому педагогу.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Балаев А.В. Активные методы обучения. Профиздат, 1988.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. М., Прогресс, 1998.
3. Волкова В.А., Соколова Н.Б. Создание системы мониторинга как средства управления ДОУ // Управление ДОУ. 2006. № 4.
4. Давыдова О.И. , Богословец Л.Г. Использование коучинг-сессий при аттестации педагогических кадров ДОУ // Управление ДОУ. 2007. № 2.
5. Денякина Л.М. Технология управления образовательным учреждением. М., 2004.
6. Нуждина Н.И. консультация как вид работы старшего воспитателя по повышению квалификации педагогов // Управление ДОУ. 2006. № 6.
7. Рылеева Е.В. Психологическая игра как форма родительского собрания // Управление ДОУ. 2005. № 3.
8. Рылеева Е.В. Психологическая игра как форма родительского собрания // Управление ДОУ. 2005. № 3.

Источник: интернет

Старший воспитатель МБДОУ дскв № 8 «Теремок»
 МО Староминский район
 Краснодарский край