

## Введение

**Актуальность исследования** заключается в том, что меняющаяся социальная и политическая среда, оказывают влияние на все социальные институты жизни и, прежде всего, на образование. Происходящие трансформации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом.

Педагогическая общественность осознает необходимость перемен в работе образовательных учреждений. Основным механизмом для таких перемен является поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям деятельности дошкольных образовательных учреждений.

Методическая работа в дошкольном учреждении – является частью целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства, и творческой активности необходимых для качественной воспитательно-образовательной работы в ДОУ.

В работе дошкольных учреждений чаще используются традиционные формы методической работы, в которых главное место отводится прямой передаче знаний: докладам, беседам. Но наравне с традиционными формами необходимо применять и активные формы работы, которые в большей мере, позволяют педагогу проявить творческую активность и раскрыть свой потенциал. Такие методы и формы получили обобщенное название "активные методы обучения".

Анализ философских, социологических и психолого-педагогических исследований показывает, что в области теории руководства образовательными учреждениями накоплен обширный научный опыт.

В исследованиях современных педагогов в области дошкольного образования К.Ю. Белой, Л.М. Денякиной, Л.М. Волобуевой, Л.В. Поздняк, Р.Б. Стеркиной, П.И. Третьякова, и др. изучаются проблемы управления качеством дошкольного образования, структура управленческого цикла, а также культура управленческой деятельности.

Огромный вклад в разработку проблем воспитания творческой активности внесли выдающиеся педагоги нашего столетия А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, С.Т. Шатский и др.

Проблема творчества и творческих способностей отражена в трудах Д.Б. Богоявленской, А. Маслоу, Т. Андерсона, В. И. Андреева, В.С. Библер, С.С. Гольдентрихт, А.М. Матюшкина, Я. А. Пономарева и др. Результатом их многолетних исследований стали выводы о том, что творчество не является особым дарением для избранных, оно, наоборот, есть свойство, которое распределяется между всем человечеством в большей или меньшей мере. Творческое мышление начинает работать у любого нормального человека, если сама жизнь, практика наталкивают ее на какие-то трудности, преграды, которые выступают в виде более или менее сложных задач.

На данный момент обнаруживаются два **противоречия**: между необходимостью творчески решать поставленные в ДОУ задачи и отсутствием желаний и умений у педагогов; и между необходимостью использования активных форм работы с педагогами и отсутствием знаний и умений по их организации.

Учитывая эти противоречия, мы выбрали тему нашего исследования: «Активные формы методической работы как средство развития творческих способностей педагогов», **проблема** которого сформулирована следующим образом: при каких условиях использование активных форм в методической работе с педагогами ДОУ позволит развить их творческую активность?

Решение проблемы составит **цель исследования**.

**Объект исследования:** методическая работа в ДОУ.

**Предмет исследования:** процесс использования активных форм работы для развития творческой активности педагогов ДОУ.

**Гипотеза исследования:** Использование активных форм в методической работе позволит повысить творческую активность педагогов, если старший воспитатель будет:

- мотивировать педагогов на активную творческую работу через: эмоции от самих активных форм, привлечение их к совместному с руководителем принятию решений, приглашение педагогов к участию в работе творческих групп, возможность поместить творческих сотрудников на доску почета дошкольного учреждения, материальное поощрение.
- поэтапно вводить активные формы в работу с педагогами ДОУ;
- планировать активные формы с учетом поставленных перед коллективом целей;
- адаптировать активные формы работы к потребностям, возможностям и особенностям педагогического коллектива ДОУ.

В соответствии с темой, целью, объектом и предметом исследования определены следующие **задачи:**

1. На основе анализа литературы исследовать возможности влияния активных форм работы на развитие творческой активности педагогов.

2. Выявить имеющийся уровень творческой активности педагогов.

3. Разработать и апробировать организационно-педагогические условия использования активных форм методической работы для повышения творческой активности педагогов ДОУ.

**Опытно-экспериментальной базой** являлось ГОУ детский сад комбинированного вида № 1009 города Москвы.

**Методы исследования:** теоретический анализ литературы, наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа, эксперимент, анализ результатов исследования.

## **Глава 1. Теоретические основы использования активных форм в методической работе в дошкольном образовательном учреждении**

### **1.1. Место активных форм работы в методической работе ДОУ**

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально – экономический, научно – технический и нравственный прогресс российского общества в новом столетии. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в воспитательно–образовательной работе ДОУ, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Для того чтобы дать характеристику активным формам работы с педагогами, определим их место в методической работе дошкольного образовательного учреждения.

Существуют разные подходы к определению методической деятельности.

К.Ю. Белая под методической работой понимает деятельность по созданию такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива. [4]

А.И. Васильева - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, повышение научно-творческого уровня и методической квалификации педагогов. [11]

Как часть системы непрерывного образования воспитателей, ориентированная на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательной работы в детском саду видит методическую работу Л.М. Волобуева. [12]

М.М.Поташник рассматривает методическую работу в качестве части системы непрерывного образования преподавателей, воспитательней. Цели ее - освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы. Она осуществляется в течение учебного года и ограничено соединяется с повседневной практикой педагогов». [41]

Исследователи едины в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагогов и повышения его компетенции.

Любое образовательное учреждение существует в одном из двух режимов: функционирования или развития.

По мнению К.Ю. Белой, в дошкольном учреждении, находящемся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случаи его отклонения от технологии, методики реализации программы воспитания и обучения дошкольников. [4]

Если же коллектив предполагает работать в инновационном режиме (новое содержание обучения или реализация новых педагогических технологий), то это требует создание новой модели методической работы, обеспечивающей переход дошкольного образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития.

Такое понимание методической работы заставляет по другому взглянуть на ее задачи, содержание и состав участников.

В качестве общих задач методической работы, С.Ф. Багаутдинова выделила следующие: управление образовательным процессом (ведущая), организация повышения квалификации педагогов, организация работы с родителями. [1]

Ответственность за организацию методической работы лежит на заместителе заведующего по воспитательно-образовательной работе. Он, определяя стратегию, цели, задачи развития и функционирования ДООУ,

влияет на конкретизацию целей, задач и содержание методической работы. В методической работе участвуют педагог – психолог и педагоги – специалисты, консультируя воспитателей и родителей в пределах своей компетенции.

Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

В российской педагогической энциклопедии М.М. Поташник выделяет следующие цели методической работы: освоение наиболее, рациональных методов и приёмов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта. Она ориентирована на достижение и поддержание высокого качества учебно-воспитательного процесса в школе. Осуществляется в течение учебного года и органично соединяется с повседневной практикой педагогов. Содействует развитию навыков педагогического анализа, теоретических и экспериментальных исследований.

[41]

В.П. Дуброва и Е.П. Милошевич предлагают строить методическую работу, используя следующие цели: определение состояния воспитательно-образовательной работы в дошкольном учреждении; изучение взаимоотношений между детьми и диагностика уровня основных направлений развития дошкольников; повышение уровня воспитательно-образовательной работы и ее конкретных результатов; изучение

деятельности воспитателей - новаторов и обобщение их опыта; помощь молодым воспитателям в овладении педагогическим мастерством. [19]

Изучив работы и П.Н.Лосева, Л.В.Поздняк, В.П.Симонова, Т.И. Шамовой мы пришли к выводу, что исследователи выделяют различные задачи методической работы. В частности В.П. Симонов ставит задачами методической работы – повышение профессионально и культурного уровня педагога, совершенствование методов и стилей взаимодействия с детьми на принципах демократизации, гуманизации и гласности, формирование умений, навыков анализа педагогом образовательного процесса в целом и самоанализ своего труда.

П.Н. Лосев разделяет задачи методической работы на задачи преодоления пробелов в подготовке педагога (компенсаторские), задачи приспособления к изменяющимся требованиям и задачи качественного творческого роста (развития).

Л.И. Ильенко выделяет следующие принципы методической работы принцип актуальности, единства теории и практики; принцип научности; принцип системности и комплексности; принцип направленности, последовательности, коллективности и непрерывности; принцип создания благоприятных условий работы; принцип оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода; принцип постоянного самообразования педагогов; принцип креативности.

В.И. Зверева, Е.А. Михалычева, Л.В. Поздняк, В.П. Симонов в своих работах указывают два направления методической работы: управление поддержанием стабильного уровня целостного образовательного процесса и управление развитием педагогического коллектива, каждого педагога. [11]

В условиях конкретных дошкольных учреждений все функции методической работы наполняются своим, особым содержанием, но при всей важности эти функции должны быть присущи методической работе всех дошкольных учреждений.

Общие функции управления являются обязательными для успешной работы любой организации. Сюда входят: планирование, организация, мотивация и контроль. Эти функции были выделены французским практиком и ученым А. Файолем в его работе "Общее и промышленное управление" в 1916 г., которая была результатом процесса исследования факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее воздействие на поведение человека. В литературе по теории управления понятие «функция» наделяется различными смысловыми значениями и в основном рассматривается как совокупность однородных повторяющихся задач, которые необходимо решить для обеспечения нормальной жизнедеятельности системы (Р.Х.Шакуров и др.) и как виды деятельности, которые управляющая система образовательного учреждения должна осуществлять по отношению к управляемому объекту.

А.М. Моисеев, М.М. Поташник, определяют три группы функций методической работы образовательного учреждения с позиции иерархических уровней системы образования: функции методической работы по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науки и передовому педагогическому опыту; функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу образовательного учреждения; функции методической работы по отношению к конкретному педагогу. [31]

П.И. Третьяков рассматривает функции методической работы через задачи управления и представляет их в следующем порядке: информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планово-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-оценочная, регулятивно-коррекционная. [42]

Содержательно и достаточно системно представлены функции методической работы у Л.Н. Буйловой и С.В. Кочневой. Авторы предлагают следующие функции: информационно-аналитическая; планово-прогностическая; проектировочная; организационно-координационная; обучающая; контрольно-диагностическая. [10]



Таким образом, изучение литературы показало, что нет единого мнения на состав функций и содержания методической работы. При выделении функций исследователи руководствуются типом образовательного учреждения, назначением данного вида деятельности и его характером в образовательном учреждении, результатами, которых необходимо достичь специалисту данного вида деятельности.

Важно отметить, что сердцевиной управления методической работой является процесс выработки и принятия управленческого решения.

К.Ю. Белая предлагает проектировать методическую деятельность по функциям управления, определенных доктором педагогических наук П.И. Третьяковым. [4]

В связи с этим К.Ю. Белая предлагает строить методическую работу в дошкольном учреждении, которая может быть спроектирована следующим образом: прогнозирование – программирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция и анализ.

П.Н. Лосев дает следующее определение понятию форма методической работы – она определяется как внутренняя структура, строение связь и способ взаимодействия частей и элементов явлений; она всегда находится в единстве с содержанием, зависит от него, но обладает и относительной самостоятельностью, поэтому и может оказывать влияние на содержание.

[27]

Л.М. Волобуева, П.Н. Лосев выделяют групповые (педагогические совещания, семинары, семинары – практикумы, консультации, коллективный просмотр педагогического процесса) и индивидуальные (взаимопосещения, беседа, самообразование, передовой педагогический опыт, индивидуальные консультации, наставничество) формы работы с педагогами. [11]

В.М. Лизинский выделяет формы взаимной педагогической деятельности. Сюда автор относит: группа взаимодействия, диалогическая

пара, малая группа, психолого-педагогическая секция, научно – методические кафедры и лаборатории, открытый профессиональный клуб.

Все формы методической работы дополняют друг друга, в какой-то степени и повторяют, но таким образом создается более полная картина форм методической работы. [11]

Н.В. Басова указывает, что существует более 200 определений понятия «метод». [2]

Слово метод в переводе с греческого, означает исследование, способ, путь к достижению цели. Так, например, в философском словаре отмечается: «метод – в самом общем значении – способ достижения цели, определенным образом упорядоченная деятельность». [47]

М.Н. Скаткин под методами обучения понимает цель учителя и его деятельности имеющимися у него средствами. В результате возникает цель ученика и его деятельности имеющимися у него средствами». [45]

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что метод – это сочетание способов и форм обучения, направленных на достижение определенной цели обучения. Таким образом, метод содержит способ и характер организации познавательной деятельности учащихся.

Н.А. Виноградова считает что метод – это способ взаимодействия методиста и педагогов.

По способу предъявления информации исследователи выделяют словесные, наглядные, практические. По степени самостоятельности в приобретении знаний выделяют репродуктивный, частично - поисковый, поисковый, исследовательский. По способу получения знаний выделяют объяснительно – иллюстрированный, программированный, эвристический, проблемный, модельный. [39]

Последним компонентом методической деятельности является ее результат, которым, по мнению Т.П. Колодяжной, должно явиться становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы

педагогической деятельности, где каждый педагог ДОУ является профессионально компетентной и творчески активной личностью.

Так как результат зависит от цели, а цель методической работы – это создание условий для профессионального роста педагога и педагогического коллектива в совершенствовании качества воспитательно-образовательного процесса, учреждения и развитии личности ребенка. Следовательно, результатом методической работы будет высокий уровень профессиональной компетентности педагога и педагогического коллектива в решении образовательных задач ДОУ. [24]

Таким образом, сложность и многообразие функций и задач методической работы в дошкольном учреждении, разносторонний, постоянно обновляющийся характер ее содержания, а так же конкретные особенности того или иного ДОУ, предполагают достаточное разнообразие форм методической работы. Активным формам и методам работы исследователи отводят особое место в развивающемся дошкольном учреждении. К активным методам они относят: групповые формы работы: педагогические совещания, деловые игры, семинары, семинары – практикумы, консультации, коллективный просмотр педагогического процесса), и индивидуальные, такие как, беседа, самообразование, передовой педагогический опыт, индивидуальные консультации, наставничество.

Далее мы охарактеризуем активные формы работы с педагогами.

## 1.2. Характеристика и классификация активных форм работы с педагогами ДОУ

Появление и развитие активных методов обусловлено тем, что перед обучением учащихся встали новые задачи: не только дать знания, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда. Возникновение новых задач обусловлено бурным развитием информации. Если раньше знания, полученные в школе, техникуме, вузе, могли служить человеку долго, иногда в течение всей его трудовой жизни, то в век информационного бума их необходимо постоянно обновлять, что может быть достигнуто главным образом путем самообразования, а это требует от человека познавательной активности и самостоятельности.

Идеи активизации обучения высказывались учеными на протяжении всего периода становления и развития педагогики задолго до оформления ее в самостоятельную научную дисциплину. К родоначальникам идей активизации относят Я.А. Коменского, Ж.-Ж. Руссо, И.Г. Песталоцци, Г. Гегеля, Ф. Фрёбеля, К.Д. Ушинского и других.

Психологические основы для разработки целостной концепции развивающего обучения были заложены еще в 1930-е годы в работах Л.С. Выготского, Д.Б. Эльконина, А.Н. Леонтьева, В.В. Давыдова и др., хотя систематические основы активных методов обучения стали широко разрабатываться только во второй половине 1960-х и в начале 1970-х годов в исследованиях психологов и педагогов по проблемному обучению.

Большую роль в становлении и развитии активных методов обучения послужили работы М.М. Бирштейн, В.И. Рабальского, А.М. Смолкина, А.А. Вербицкого, и т.д.

И.А. Зимняя в своей книге «Педагогическая психология» рассматривает два основных направления развивающего обучения:

В.В. Давыдова и Л.В. Занкова.

В системе Л.В. Занкова заложены принципы проведения обучения на высоком уровне трудности, быстром темпе прохождения учебного материала и повышения теоретических знаний. Но эта система, как показало обучение, отрицательно сказалась на выработке практических умений и навыков. [20]

Система развивающего обучения В.В. Давыдова, направлена на познание, на познавательную деятельность обучающихся. Они учатся обнаруживать в учебном материале основное определяющее содержание и структуру объекта данных знаний, это отношение они воспроизводят в графических или буквенных моделях. Именно эта система получила широкое распространение в обучении.

Свой вклад в развитие активных методов обучения внесли Т.В. Кудрявцев, И.Я. Лернер, М.М. Леви, А.М. Матюшкин, М.И. Махмутов и др. Исследования по активным методам проводились, прежде всего, на материале школьного обучения. Среди исходных положений теории активных методов обучения была положена концепция «предметного содержания деятельности», разработанная академиком А.Н. Леонтьевым.

В ней познание является деятельностью, направленной на освоение предметного мира. Следовательно, она есть предметная деятельность. Вступая в контакт с предметами внешнего мира, человек познает их и обогащается практическим опытом как познания мира (обучения и самообучения), так и воздействия на него. [29]

В интернет энциклопедии Википедии, указаны дидактические предпосылки развития этих методов, развивающие отдельные принципы активного обучения.

- Проблемное обучение развивает подход к активизации творческой деятельности обучающихся посредством представления проблемно сформулированных заданий. Теория также содержит положение о научении слушателей решению проблемных задач, но раскрывает его на основе традиционных методик.

- Программированное обучение внесло серьёзный вклад в разработку подходов к индивидуализации обучения на основе специально построенных учебных курсов индивидуального пользования, получивших новый толчок к развитию в связи с развитием компьютерных технологий и становлением дистанционного обучения.
- Контекстное обучение отталкивается от положения теории деятельности, в соответствии с которой, усвоение социального опыта осуществляется в результате активной, «пристрастной» деятельности субъекта. В нем получают воплощение следующие принципы: активность личности; проблемность; единство обучения и воспитания; последовательное моделирование в формах учебной деятельности слушателей содержания и условий профессиональной деятельности специалистов. В качестве средств реализации теоретического подхода в контекстном обучении предлагается в полном объёме использовать методы активного обучения.
- Игровое обучение доказало высокую эффективность использования игровых, соревновательных, командных методов обучения. [50]

Определения В.Н. Кругликова и А.М. Смолкина, по нашему мнению, наиболее широко раскрывают это понятие.

В.Н. Кругликов дает следующие определение методов активного обучения — это совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому усвоению учебного материала в процессе познавательной деятельности. [17]

А.М. Смолкин под методами активного обучения понимает способы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в

процессе овладения материалом, когда активен не только учитель, но активны и ученики. [44]

О.И. Давыдова, А.А. Майер и Л.Г. Богославец опираются на признаки, выделенные С.И. Архангельским. Первым признаком они выделяют признак **проблемности**. Основная задача - ввести обучаемого в проблемную ситуацию, для выхода из которой ему не хватает имеющихся знаний, и он вынужден сам активно формировать новые знания основываясь на известном ему, чужом и своем профессиональном опыте, логике и здравом смысле. Следующий признак - **адекватности учебно-познавательной деятельности** характеру будущих практических (должностных) задач и функций обучаемого. Наиболее полно подходы к реализации этого признака изложены в теории контекстного обучения. Поэтому этот признак трактуется также как осуществление контекстного обучения. Третьим является **признак взаимообучения**, где стержневым моментом многих форм проведения занятий является коллективная деятельность и дискуссионная форма обсуждения. Этот признак не отрицает индивидуализацию обучения, но требует его разумного сочетания и умелого использования. Четвертым признаком ученые выделяют **признак индивидуализации**, при использовании этого признака учитываются индивидуальные способности и возможности обучающегося. Признак также подразумевает развитие у обучающихся механизмов самоконтроля, саморегулирования, самообучения.

Пятым признаком выделяется **признак исследования изучаемых проблем и явлений**. Этот признак обеспечивает формирование начальных навыков, необходимых для успешного самообразования, основанного на умении анализировать, обобщать, творчески подходить к использованию знаний и опыта.

**Признак непосредственности, самостоятельности взаимодействия обучающихся с учебной информацией** является шестым признаком. При активизации обучения — педагог отходит на уровень обучающихся и в роли помощника участвует в процессе их взаимодействии с учебным материалом.

Последний признак - это **признак мотивации**. В нем активность учебно-познавательной деятельности обучающихся, развивается и поддерживается системой мотивации. При этом к числу используемых преподавателем мотивов обучающихся выступают: профессиональный интерес, творческий характер учебно-познавательной деятельности, состязательность, игровой характер проведения занятий, эмоциональное воздействие. В условиях проблемности содержания, творческого характера и состязательности деятельности, происходит быстрый, резкий ввод в действие резервов организма. Возникающие при этом эмоции активируют, побуждают человека, инициируют его направленность на совершенствование деятельности. [17]

Таким образом, активные методы обучения предполагают использование такой системы методов, которая направлена главным образом, не на изложение готовых знаний и их воспроизведение, а на самостоятельное овладение учащимися знаний в процессе активной познавательной деятельности.

Особенность методов состоит в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышения их качества.

Сегодня существуют различные подходы к классификации методов активного обучения. В качестве отличительных признаков, исследователями используются: степень активизации слушателей, характер учебно-познавательной и игровой деятельности, способ организации игрового взаимодействия, место проведения занятий, их целевое назначение, тип используемой имитационной модели и многие другие.

В разработке классификаций активных методов обучения участвовали: Ю.С. Арутюнов, А.А. Вербицкий, А.М. Смолкин, Т.П. Тимофеевский и другие.



Различные авторы классифицируют методы активного обучения по разным основаниям, выделяя разное количество групп и по-разному компания содержание соответствующих групп методов.

М.А. Чошаков в своей книге «Гибкая технология проблемно-модульного обучения» говорит о том, что различают классификации, в основу которых положены следующие признаки:

- источники познания (вербальные, наглядные, практические методы обучения);
- методы логики (аналитико-синтетические, индуктивные, дидуктивные методы обучения);
- тип обучения (объяснительно-иллюстративный, проблемно-развивающие методы обучения);
- уровень познавательной самостоятельности студентов (репродуктивные, продуктивные, эвристические методы обучения);
- уровень проблемности (показательный, монологический, диалогический, эвристический, исследовательский, алгоритмический, программированный методы обучения);
- дидактические цели и функции (методы стимулирования, организации и контроля);
- вид деятельности преподавателя (методы изложения и методы организации самостоятельной учебной деятельности) и пр.

Несмотря на многообразие подходов к классификации методов обучения, каждый из них наиболее эффективен при определенных условиях организации процесса обучения, при выполнении определенных дидактических функций. [48]

Рассмотрим классификацию методов активного обучения, предложенную А.М. Смолкиным.

По характеру учебно-познавательной деятельности активные методы подразделяются на имитационные методы активного обучения, т.е. формы

проведения занятий, в которых учебно-познавательная деятельность построена на имитации профессиональной деятельности и неимитационные - это все способы активизации познавательной деятельности на занятиях (стажировка без выполнения должностной роли, программированное обучение, мозговой штурм, выпускная работа, диалог, дискуссия, методы проблемного обучения (проблемное изложение, эвристическая беседа, исследовательский метод).

Имитационные методы делятся на игровые и неигровые. К игровым относятся проведение деловых игр, дидактических или учебных игр, игровых приемов и процедур, разыгрывание ролей, стажировок с выполнением должностной роли, а к неигровым – анализ конкретных ситуаций, решение ситуационных задач, и другие. [44]

По типу деятельности участников при поиске решения задач выделяют методы, построенные на ранжировании по различным признакам предметов или действий: оптимизация процессов и структур, решении управленческой или социально-психологической задач, демонстрации и тренинге внимания, выдумке, оригинальности, быстроты мышления и другие.

По численности участвующих выделяют индивидуальные, групповые, коллективные методы, а так же методы, предполагающие работу участников в диадах и триадах.

По месту проведения различают аудиторные и внеаудиторные, выездные, экскурсионные.

По принципу использования вычислительной техники выделяют ручные (без использования ВТ); компьютерные игры на ЭВМ и игры с компьютерным обеспечением. [17]

В. Н. Кругликов с соавторами в своей книге «Деловые игры и другие методы активизации познавательной деятельности» выделяют четыре структурные группы элементов игровой деятельности, которые имеют место при реализации всех форм и методов активного обучения.

**Проблемное содержание.** Имитационная модель — это основной, центральный элемент деловой игры. Если рассматривать весь комплекс методов активного обучения, то в основе других игровых форм, вместо нее, могут использоваться творческие (или проблемные) задачи, ситуационные задачи, проблемные вопросы. Вторым элементом реализации проблемного содержания выступает игровая среда.

Вторым компонентом игровой деятельности ученый выделяет **организацию участников игрового действия**. Этот элемент игры отражается в способах формировании команд, определении и распределении ролей.

Третий компонент — это **игровое взаимодействие**. В данном компоненте порядок, вид и способы действий участников определяют правила, которые описываются отдельно или в сценарии игры. Условия, в которых осуществляется игровое взаимодействие, называют игровой обстановкой.

Последним компонентом игровой деятельности исследователи выделяют **методическое обеспечение**. Здесь речь идет о требовании к формированию дидактической модели игрового действия, реализации принципа двуплановости, которые выполняются при осуществлении всех перечисляемых выше игровых элементов, но только дидактическим целям служат такие игровые элементы как погружение, рефлексия и система оценивания. [26]

В пособии И.А. Оганесян дана структура активных методов, они включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- приоритет характеристик, запросов, особенностей педагогов в разработке и организации процесса обучения;

- активное, творческое, инициативное участие педагогов в процессе получения необходимого им результата обучения;
- максимальная приближенность результатов обучения к сфере практической деятельности воспитателей; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию в дальнейшей работе;
- развитие – наряду со специфическими изучаемыми навыками – приемов эффективного обучения. [36]

Применение системы активных методов обучения, разработанной и совершенствуемой в зависимости от особенностей конкретных учебных ситуаций, целевых аудиторий является одним из ключевых элементов в реализации идеи непрерывного обучения, управления накоплением и развитием навыков и знаний индивидов для активной же (само) реализации.

Проблема наличия адекватно квалифицированных, гибких, способных к самообучению и саморазвитию, эффективному планированию образовательных путей кадров – является одной из ключевых в обеспечении успеха развития ДОУ.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков способность организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов успеха. При использовании активных методов обучения большое внимание уделяется именно практической основе передаваемых слушателям знаний, навыков и умений.

Изучив исследования И.А. Оганесян, В.И. Круглякова, А.М. Смолкина мы пришли к выводу, что причинами необходимости использования активных форм в методической работе ДОУ являются:

- Повышение квалификации. Вооруженный новыми знаниями педагог может генерировать новые идеи и легко справиться со многими проблемами.

- Мотивация. Получая дополнительные знания, педагог чувствует заботу руководства о своей персоне. Понимая, что с ним хотят работать, он начинает стремиться к максимальному результату в своей работе.
- Специфика профессии. Сотрудники дошкольного учреждения по статусу обязаны идти в ногу с прогрессом в своей области.
- Соответствие стандартам. Дошкольное учреждение должно соответствовать федеральным государственным требованиям, а обеспечивают это соответствие педагоги, работающие в нем.

Изучив характеристику и классификацию активных форм обучения, рассмотрим особенности использования активных форм работы в дошкольном учреждении.

В настоящее время педагоги дошкольного образовательного учреждения призваны решать сложные задачи перестройки системы общественного дошкольного воспитания, поскольку от воспитателя в значительной степени зависит психологический климат в группе, эмоциональный комфорт каждого ребенка. В дошкольном учреждении администрация должна создать условия, дающие воспитателю возможность проявить творчество, новаторство, реализоваться как личности и как педагогу.

За основу мы взяли классификацию А.М. Смолкина: деловые (ролевые игры), мозговые атаки, семинары, мастер - классы и педагогические советы в нетрадиционной форме (педсовет – «круглый стол», педсовет-дискуссия).

К активным формам методической работы относятся ролевые или как их еще называют, деловые игры. Я.М. Бельчикова и М.М. Бирштейн предлагают следующую трактовку понятия деловой игры - это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека с ЭВМ в диалоговом режиме. [13]

Н.Н. Козленко в работе «Деловые игры в принятии управленческих решений» классифицирует деловые игры по 28 признакам. В ряде работ Н.Н. Козленко, М.М. Бирштейн, Я.М. Бельчикова определяются три варианта деловых игр в зависимости от назначения: учебные, производственные, исследовательские. По степени вовлечения в игру всех участников деловые игры делятся на односторонние и двусторонние. [13]

Если говорить об особенностях деловой игры, то она эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме. При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

В.Я. Платов отмечает особенности, которые отличают деловую игру от традиционных методов обучения. 1. При использовании деловых игр процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. 2. Деловая игра – это игровой метод обучения и все участники выступают в тех или иных ролях и принимают управленческие решения. 3. Деловая игра – коллективный метод обучения, традиционные же ориентированы на индивидуальное обучение. 4. В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой.

В своей статье в журнале Управление ДОУ Л.М. Волобуева и И.А. Мирко выделяют положительные и отрицательные моменты использования деловых игр. К положительным моментам в использовании деловой игры можно отнести высокую мотивацию, эмоциональную насыщенность,

подготовку к профессиональной деятельности ее совершенствование, формирование знаний и умений.

К отрицательным моментам относятся: высокая трудоемкость подготовки игры организатором, большая напряженность организатора, неготовность участников к работе, сосредоточенность на непрерывном творческом поиске и т.д. [13]

Так же одной из активных форм методической работы можно назвать мозговую атаку (мозговой штурм).

По мнению П.Н. Лосева применительно к условиям детского сада мозговой атакой можно считать кратковременное разовое объединение в группы педагогов, возникающие с целью овладеть конкретной методической идеей или приемом, либо что бы найти новое решение создавшийся учебно-методической проблемы. Для реализации этого метода необходимы три условия: максимальная концентрация внимания участников, возможные более короткие сроки ее решения и активное участие педагогов. [27]

О.И. Давыдова, А.А.Майер, Л.Г. Богославец дают следующие определение мозговой атаки (брейнсторминга) – это процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени. [17]

Так же О.И. Давыдова, А.А.Майер, Л.Г. Богославец выделяют два главных принципа от которых, зависит успех мозгового штурма:

Первый из них лежит в области теории синергетики. Он заключается в следующем: группа может рожать при совместной работе идеи более высокого качества, чем при индивидуальной работе тех же людей.

Второй состоит в том, что если группа находится в состоянии генерации идей, креативное мышление, господствующее в этот момент, нельзя тормозить преждевременной субъективной оценкой этих идей.

Дж. К. Джонс выделил следующие преимущества мозгового штурма.

Поощрение креативного мышления. Мозговой штурм является одним из немногих способов генерации идей с использованием структурированной

процедуры. Основные правила брейнсторминга являются причиной его высокой эффективности.

Выход за пределы стандартного мышления. Процесс использования чужих идей для стимулирования собственной креативности, имеет своим результатом некоторый ряд предложений, более широкий, чем, если бы их производил один человек.

Простота. Мозговой штурм - это метод, который легко понять и легко применять. Он не требует высокотехнологичного оборудования или длительного обучения, а его результаты можно с легкостью оценить.

К недостаткам мозгового штурма Дж. К. Джонс относит:

Высокую степень вовлеченности участников, которая связана с передачей ответственности им за процесс; неполноту процесса. Мозговой штурм не затрагивает воплощения идей на практике. [18]

Одной из активных форм работы являются семинары (семинары-практикумы). Л.М. Волобуева дает следующие определение понятию семинару – это групповые занятия по определенному плану под руководством опытных педагогов, специалистов.

Их цель повысить теоретический уровень воспитателей по конкретному вопросу воспитательно–образовательной работы с детьми. [11]

Тематика семинаров, как правило, связана с задачами годового плана, с целями программы развития дошкольного учреждения. К.Ю. Белая в своей книге «Методическая работа в ДОУ» рассматривает семинар-практикум как форму работы, которую следует проводить для более глубокого и систематического изучения проблем педагогики и методики. В ходе семинаров – практикумов теоретических опыт подтверждается практическим материалом. Так же К.Ю. Белая говорит о том, что в ходе семинаров – практикумов совершенствуется педагогическое мастерство педагогов в определенном виде деятельности, развивается творчество и фантазия. [3]

Л.М. Волобуева говорит о том, что работа семинаров – практикумов всегда имеет какой-то материальный результат. Можно устроить выставку



работ, провести КВН. Так же итогом работы могут стать наглядные материалы, подготовленные руками воспитателей, и рекомендации к их использованию, которыми могут воспользоваться все педагоги. [12]

К.Ю. Белая выделяет мастер – класс как одну из новых форм в методической работе и выделяет цель проведения мастер – классов - это передача передового опыта, системы работы, авторских находок, всего того что помогло бы достичь наибольших результатов.

Автор выделяет 2 части, из которых состоит мастер – класс: показ работы с детьми и работа с педагогами с целью трансляции педагогического опыта. Проводиться в форме дискуссии, круглого стола, где все участники активны, задают вопросы, а возможно даже спорят.

Так же основной формой методической работы являются педагогические советы. Вот что говорит о педагогическом совете П.Н. Лосев: Педагогические советы как высшие органы коллективного руководства призваны решать важнейшие проблемы мастерства педагогов. На педсоветах необходимо заслушивать теоретические сообщения, выступления по обмену опытом, творческие отчеты педагогов.

За основу мы взяли следующие виды: педсовет – «круглый стол», педсовет-дискуссия.

Рассмотрим их более подробно.

А) Педсовет–«круглый стол». К.Ю. Белая в своей книге «Методическая работа в ДОУ» говорит, о том что при обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. [3]

При подготовке педсовета – «круглого стола» руководитель подбирает важные, интересные для обсуждения вопросы, продумывает организацию. Главным правилом организации «круглого стола» - является подготовленность и заинтересованность участников. [17]

Б) Педсовет-дискуссия. Дискуссия заключается в обсуждении какого либо вопроса, проблемы или в сопоставлении идей, мнений предложений. [15]

Педсовет-дискуссия предполагает, что каждый педагог (или большинство участвующих педагогов) выскажет свое мнение по какому-то вопросу, познакомится с мнением коллег.

Первый этап данного педсовета включает в себя подготовленное в форме лекции или аналитического доклада выступление по актуальным вопросам образования, по завершении которого определяется, актуализируется педагогическая проблема для организации диспута, дискуссии (дебатов).

Второй этап предполагает обсуждение предложенной проблемы за круглым столом и формулировку решения педагогического совета. Участникам педагогического совета- дискуссии целесообразно сесть лицом к лицу – так удобнее противостоять друг другу, отстаивать свои взгляды, вырабатывать общее мнение.

В процессе проведения такого педсовета предоставляется слово высказаться всем желающим. Цель руководителя – собрать больше мнений, поэтому он активизирует педагогов, высказывается сам, стремясь выявить разные подходы, разные мнения, что бы прийти к нужному результату. Роль руководителя так же в том, чтобы не допускать отклонений от темы, направляя дискуссию в нужное русло, пресекать отрицательные выпады и переходы на личность. [15]

Таким образом, все эти коллективные формы работы объединяет стремление более полно реализовать, развивать потенциальные возможности и способности каждого педагога, максимально активизировать процесс усвоения методических идей и приемов, сделать их достоянием личности педагога. [27]

Выбор той или иной классификации активных форм работы за основу, зависит от предпочтений старшего воспитателя, а также от целей, которые он предполагает решить в ходе методической работы.

ДОУ. Несмотря на многообразие подходов к классификации активных методов обучения, каждый из них наиболее эффективен при определенных условиях организации образовательного процесса, при выполнении определенных функций.

Изучив материалы, мы выделили следующие особенности использования активных форм работы в ДОУ:

- они активизирует мышление, следовательно - эта активность остается надолго, вынуждает в силу учебной ситуации самостоятельно принимать творческие по содержанию, эмоционально окрашенные и мотивационно оправданные решения;
- они позволяют более полно и глубоко изучить любой материал;
- активизируют творческие способности педагогов, дают хороший старт для их дальнейшего самосовершенствования;
- способствуют формированию у педагогов умений работать в коллективе, слушать и слышать друг друга.

Выделенные особенности на теоретическом уровне позволяют подтвердить сформулированные нами некоторые положения гипотезы.

### 1.3. Воздействие активных форм работы на творческие способности педагогов ДОУ

Проблема творчества и творческих способностей изучалась многими научными работниками (А. Маслоу, В.И. Андреев, А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарев и др.)

Результатом их многолетних исследований стали выводы о том, что творчество не является особым дарением для избранных, оно, наоборот, есть свойство, которое распределяется между всем человечеством в большей или меньшей мере. Творческое мышление начинает работать у любого нормального человека, если сама жизнь, практика наталкивают ее на какие-то трудности, преграды, которые выступают в виде более или менее сложных задач.

Дадим определение таким понятиям как «творчество», «творческая активность» и «творческие способности».

**Творчество** - создание новых по замыслу культурных или материальных ценностей. [35]

А.Г. Грецов в своем пособии в широком смысле рассматривает творчество, как деятельность в ситуации неопределённости, направленная на получение результатов, обладающих объективной или субъективной новизной». [16]

Умение мыслить нестандартно, проявлять творческий подход очень важно как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности.

Психолого-педагогические исследования (Д.Б. Богоявленская, Л.С. Выготский, В.В. Краевский, Н.А. Лук, и др.) дают нам основание считать, что определяющим качеством творческой личности является ее творческая активность, которая рассматривается как интегративная характеристика личности, в которой, с одной стороны, отображены новые глубокие образования в структуре личности (творческие потребности, мотивы, домогательство), а со второй, - находят свое выражение

качественные изменения в деятельности, которая становится более целенаправленной, мощной, продуктивной.

Развитие творческой активности оказывает благотворное влияние не только на способность к принятию нестандартных решений, к самостоятельному поиску и переработке информации – оно затрагивает и духовную сферу личности, поскольку «всякий творческий акт имеет нравственное значение, будь то творчество познавательных или эстетических ценностей. [7]

Н.Е. Воробьев и Э.Ю. Мизюрова в своей работе говорят о том, что люди, предрасположенные к творчеству, обладают большей работоспособностью, т.к. создание чего-то нового предопределяется постоянной вовлечённостью в процесс достижения цели, что помогает эффективнее справляться с проблемами. Работоспособность, заинтересованность, энергичность, желание привнести в деятельность что-то новое – это качества, которые можно объединить понятием творческой активности.

Н.Е.Воробьев, Э.Ю. Мизюрова определяют творческую активность, как интегративную черту личности, включающую совокупность двух компонентов: стремление к творческой деятельности (мотивационный компонент) и умение осуществлять творческую деятельность самостоятельно (операционный компонент). [14]

Б.М.Теплов под **творческими способностями** понимал определённые индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого, которые не сводятся к наличному, имеющемуся уже у человека запасу навыков и знаний, а обуславливают лёгкость и быстроту их приобретения. [9]

**Педагогическое определение творческих способностей**, которое дано в педагогической энциклопедии определяет их как способности к созданию оригинального продукта, изделия, в процессе работы над которыми самостоятельно применены усвоенные знания, умения, навыки, проявляются

хотя бы в минимальном отступлении от образца индивидуальность, искусство. [41]

Многообразие творческих проявлений поддается классификации по разным основаниям.

В учебном пособии по педагогике выделены следующие виды творчества: производственно-техническое, изобретательское, научное, политическое, организаторское, философское, художественное, мифологическое, религиозное, повседневно-бытовое и т.п. Иначе говоря, виды творчества соответствуют видам практической и духовной деятельности.

В отличие от творчества в других сферах (наука, искусство, техника) творчество педагога не имеет своей целью создание социально ценного нового, оригинального, поскольку его продуктом всегда остается развитие личности. [35]

Творчество является важной характеристикой педагогической деятельности.

В.Д. Симоненко и М.В. Ретивых под педагогическим творчеством понимают процесс самореализации индивидуальных, психологических, интеллектуальных сил и способностей личности педагога. Педагогическое творчество как компонент профессионально-педагогической культуры не возникает само по себе, для его развития необходимы объективные и субъективные условия. Одним из важнейших объективных условий развития педагогического творчества является влияние социокультурной, педагогической реальности, конкретного культурно-исторического периода, в котором творит педагог. К другим объективным условиям относят: положительный эмоционально-психологический климат в коллективе, необходимый уровень развития научного знания в психолого-педагогической и социальной сферах; наличие адекватных средств обучения и воспитания; научная обоснованность методических рекомендаций и установок; материально-техническая. [35]

Для более глубокого изучения творческих способностей педагогов мы изучили этапы творческой деятельности, выделенные В.А. Моляко.

Первым этапом автор выделяет накопление знаний и навыков, необходимых для четкого изложения и формирования задачи, возникновение проблемы (постановка задач); следующий этап сосредоточения усилия и поиски дополнительной информации, подготовка к решению задачи; третьим этапом выделяется уход от проблемы, переключение на другие занятия (период инкубации); четвертым этапом является озарение или инсайт (гениальная идея и простая догадка скромных масштабов - то есть логический разрыв, скачок в мышлении, получения результата, не вытекающего однозначно из посылок); и последним этапом автор выделяет проверку и доработку замысла, его воплощение. [32]

Исследователи Б.Л. Злотин и А.В. Зусман выделили условия, которые делают труд творческим. Первое условие это наличие неопределенности или проблемы, для устранения которой нет известных (хотя бы данному человеку) средств. Например, не определены условия, неясны конкретные задачи, неизвестны способы их решения. Вторым условием авторы выделяют свободный характер труда, без постоянных указаний "под руку", с возможностью самому выбирать время, последовательность, приемы работы. Третье условие зависимость результатов во многом от данного конкретного человека, от его опыта, интуиции, воли и др. И последним условием авторы выделяют возможность соревноваться с кем-то (хотя бы с самим собой), повышать свои успехи. [21]

П.Н. Лосев называет высшим проявлением педагогического творчества – новаторство. Как полагает автор новаторство – это создание принципиально новых, высокоэффективных систем обучения, воспитания и развития дошкольников.

Так же исследователь выделяет главным качеством современного творческого педагога - эвристичность - это способность находить новое и оригинальное, применять известное в конкретных условиях. [27]

Известный отечественный исследователь проблемы творчества А.Н. Лук, опираясь на биографии выдающихся ученых, изобретателей, художников и музыкантов выделяет следующие творческие способности:

1. Видеть проблему там, где её не видят другие
2. Сворачивать мыслительные операции, заменяя несколько понятий одним и используя всё более ёмкие в информационном отношении символы.
3. Применить навыки, приобретённые при решении одной задачи к решению другой.
4. Воспринимать действительность целиком, не дробя её на части.
5. Легко ассоциировать отдалённые понятия.
6. Памяти выдавать нужную информацию в нужную минуту.
7. Гибкость мышления.
8. Выбирать одну из альтернатив решения проблемы до её проверки.
9. Включать вновь воспринятые сведения в уже имеющиеся системы знаний.
10. Видеть вещи такими, какие они есть, выделить наблюдаемое из того, что привносится интерпретацией.
11. Лёгкость генерирования идей.
12. Творческое воображение.
13. Доработки деталей, к совершенствованию первоначального замысла. [28]

В своей работе мы будем опираться на классификацию творческих способностей, выделенных А.Н. Луком и на изложенные этапы творческой деятельности предложенные, В.А.Моляко (накопление знаний и навыков, сосредоточение усилия и поиски дополнительной информации, подготовка к решению задачи, уход от проблемы, переключение на другие занятия, озарение или инсайт, проверка и доработка замысла, его воплощение). Так же мы будем опираться условия творческого труда (наличие неопределенности или проблемы; свободный характер труда, без постоянных



указаний "под руку"; возможность соревноваться с кем-то, обоснованные Б.Л. Злотиным и А.В. Зусманом, которые можно перенести и на педагогическую деятельность в дошкольном учреждении.

В теоретической части работы мы нашли подтверждения некоторым положениям нашей гипотезы. В частности о необходимости мотивации педагогов на активную деятельность, о поэтапном введении активных форм в работу с педагогами ДОУ.

Далее на практике мы попробуем подтвердить наши выводы.

КОПИРОВАТЬ НЕ РАЗРЕШАЕТСЯ

## **Глава 2. Опытнo-экспериментальное исследование педагогических условий использования активных форм методической работы для развития творческих способностей педагогов ДОУ**

### **2.1. Исследование использования активных форм методической работы для развития творческих способностей педагогов ДОУ**

Для получения данных по исследуемой проблеме, нами был проведен констатирующий эксперимент.

Опытнo-экспериментальное исследование проводилось на базе ГОУ Детского сада комбинированного вида № 1009 города Москвы.

Исследование проводилось в период с 01.09.2010 по 31.01.2011 года.

Опытнo-экспериментальное исследование имело целью определить условия использования активных форм методической работы для развития творческой активности педагогов ДОУ.

Задачи исследования:

1. Выявить имеющийся уровень творческой активности педагогов.
2. Определить условия, необходимые для организации работы по развитию творческой активности педагогов.

Мы использовали разнообразные методы исследования: наблюдение, беседы, анкетирование, тестирование.

Исследование проводилось с 20 педагогами возраст от 21-55 лет.

Заведующий – Качанова С.В., имеет высшее педагогическое образование, высшую квалификационную категорию, стаж работы 23 года.

Старший воспитатель – Крупинина А.А., на момент проведения эксперимента имеет не оконченное высшее педагогическое образование, стаж работы – 3 года (в данной должности 1 год)

Специалисты: логопед (2 чел), педагог по ритмической гимнастике, музыкальный руководитель (2 чел.), инструктор по физическому воспитанию, медицинская сестра.

Образовательный уровень педагогов: имеют высшее педагогическое образование 14 педагогов, имеют среднее специальное дошкольное образование 12 педагогов.

Квалификации педагогов: Высшая квалификационная категория у 5 человек, первая квалификационная категория у 6 человек, вторая квалификационная категория у 5 человек, молодые специалисты - 6 человек.

Для достижения данных задач нами были использованы следующие методы исследования:

1. Тест «Изучение творческого потенциала взрослого» А.Н. Лука.
2. Методика определения творческих способностей Х. Зиверта.
3. Анкетирование старшего воспитателя.
4. Анкетирование педагогов.

Анкеты 3 и 4 были разработаны нами специально для данного исследования.

Рассмотрим указанные методы исследования.

1. Тест «Изучение творческого потенциала взрослого» А.Н. Лука (См. Приложение 1).

Цель: выявить уровень творческого потенциала педагогов ДООУ.

Ход проведения: испытуемым предлагалось ответить на 18 вопросов.

На опросном листе в опросы 1, 6, 7, 8 определяют границы любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5 — веру в себя; вопросы 9, 15 — постоянство; вопрос 10 — амбициозность; вопросы 12 и 13 — слуховую память; вопрос 11 — зрительную память; вопрос 14 — стремление быть независимым; вопросы 16, 17 — способность абстрагироваться; вопрос 18 — степень сосредоточенности.

Обработка результатов, имеет следующий алгоритм. Общая сумма набранных баллов показывает уровень развития творческого потенциала.

49 баллов и более - богатый творческий потенциал, от 24 до 48 баллов — вполне нормальный творческий потенциал, и от 23 баллов и меньше — творческий потенциал невелик.

4 человека набрали по 49 баллов и выше. Что позволяет говорить о заложенном значительном творческом потенциале, который предоставляет им богатый выбор творческих возможностей.

13 человек набрали от 36-39 баллов. Это позволяет говорить о том, что у педагогов вполне нормальный творческий потенциал. Они обладают теми качествами, которые позволяют им творить, но есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, их потенциал позволит творчески проявить себя.

3 человека показали результат 23 балла и меньше. Это говорит о том, что творческий потенциал, невелик. Но возможно они просто недооценили свои способности.

Таким образом, можно говорить о том, что большинство педагогов имеют сформированные творческие способности. Если их задействовать в различных мероприятиях, требующих творческого решения поставленных задач, то они благополучно с ними справятся.

2. Методика определения творческих способностей Х. Зиверта (См. Приложение 2)

Цель: определить уровень находчивости и нестандартности мышления педагогов.

Ход проведения: испытуемым были розданы бланки заданий и тестов. Определяя степень находчивости (шкала Н), педагогам на пролинованной странице предлагалось вписать слова, у всех слов должны совпадать две начальные буквы (например: слова начинающиеся с «св»: свежий, свободный, святой и тд.) На каждую колонку отводится одна минута.

Для определения степени нестандартного (дивергентного) мышления (шкала Д) педагогам надо было придумать, что можно сделать с каждым из трех предметов, названия которых им предлагались. На каждый предмет отводилась одна минута, общее время для выполнения задания составляло 3 минуты.

Обработка результатов. Для определения находчивости (шкала Н)

необходимо сложить результаты трех заданий, и разделить на 1,5. Оценивается шкала Н по следующим критериям: от 0 до 20 баллов – низкие результаты, от 21-40 баллов – средние результаты, от 41-до 60 баллов – высокие результаты.

Для определения дивергентного мышления (шкала Д) необходимо за каждую осмысленно заполненную строчку насчитать 2 балла, затем суммировать их. Оценивается шкала Д по следующим критериям: от 0 до 20 баллов – есть задатки нестандартного мышления, но все же задание выполнено плохо, от 21 до 41 балла – нормально выраженная склонность к нестандартному мышлению, способности в этой сфере средние, от 41 – 60 баллов – способность к нестандартному мышлению выше общего уровня.

По степени находчивости высокие баллы показали 6 педагогов, средние баллы - 10 педагогов, низкие были выявлены у 4 испытуемых. По степени дивергентности (нестандартности) мышления 3 педагога показали высокий уровень развития дивергентного мышления, 13 педагогов показали средний уровень и 4 человека - низкий уровень.

Таким образом, в целом у испытуемых сформированы такие способности как находчивость и дивергентное мышление, не у всех педагогов они находятся на высоком уровне, у нескольких человек эти показатели ниже среднего.

### 3. Анкетирование старшего воспитателя (См. Приложение 3)

Цель: выявить имеющиеся в ДОУ условия для проведения активных форм работы с педагогами, для развития их творческих способностей.

Ход проведения: старшему воспитателю была дана анкета, состоящая из 6 вопросов. 1,2,3,6 вопросы были направлены на выявление условий для использования активных форм работы, а вопросы 4,5 направлены выяснение мотивации педагогов на творческую деятельность, по мнению старшего воспитателя.

Обработка результатов показала, что в ДОУ созданы условия для проведения активных форм методической работы, но данная работа

проводиться редко, так как педагоги недостаточно мотивированы на участие в подобных мероприятиях. Удалось установить, что в методическом кабинете есть литература и периодические издания по данному вопросу. Анкета позволила выявить недостаточные знания у старшего воспитателя по организации и использованию активных форм работы.

#### 4. Анкетирование педагогов (См. Приложение 4)

Цель: выявить мотивацию педагогов на участие в активных формах методической работы в ДООУ.

Ход проведения: педагогам были розданы анкеты, состоящие из 5 вопросов.

#### Обработка результатов:

На первый вопрос все 20 педагогов дали положительный ответ. На второй вопрос ориентируете ли других и сами используете в работе нововведения 10 человек дали положительный ответ, 7 педагогов затруднились ответить, и только 3 человека ответили отрицательно. На третий вопрос о проведении большего количества активных мероприятий 10 человек ответили согласием, 4 - затруднились ответить, 6 человек не захотели увеличивать количество мероприятий. На четвертый вопрос о желании участвовать в таких мероприятиях 10 человек ответили согласием, 4 затруднились ответить, а 6 – отказались от участия. На пятый вопрос 12 педагогов ответили утвердительно, 8 затруднились ответить.

Таким образом, все педагоги ДООУ считают, что проявляют творчество в своей работе, большинство педагогов готово участвовать в активных формах методической работы, проявляя при этом свои творческие способности.

Реализуя задачи данного этапа эксперимента: выявить имеющийся уровень творческой активности педагогов; определить условия, необходимые для организации работы по развитию творческой активности педагогов, мы установили, что:

- большинство педагогов (17 человек) имеют достаточно высокий уровень творческих способностей;
- в ДОУ созданы условия для проведения методических мероприятий, с включением активных форм работы, но старшему воспитателю не хватает разработок рекомендаций и правил по использованию активных форм в работе ДОУ;
- старший воспитатель ДОУ способствует развитию творчества у педагогов, создает для этого условия, но, по его мнению, не хватает внутренней мотивации педагогов на активную творческую деятельность;
- половина педагогов ДОУ готова активно проявлять свои способности, участвовать в методических мероприятиях, другая же половина либо отказались, либо затрудняются ответить;

Результаты констатирующего эксперимента позволили определить педагогические условия, которые позволят развить творческие способности педагогов, используя активные формы работы с ними. К педагогическим условиям мы отнесли: мотивацию педагогов на активную творческую работу; поэтапное введение активных форм в работу с педагогами ДОУ; планирование активных форм в зависимости от поставленных перед коллективом целей; адаптация активных форм работы к потребностям, возможностям и особенностям педагогического коллектива ДОУ.

## **2.2. Организация опытно-экспериментальной работы по выявлению организационно-педагогических условий использования активных форм методической работы для развития творческих способностей педагогов ДОУ**

Формирующий эксперимент проводился на базе ГОУ Детского сада комбинированного вида № 1009 города Москвы.

Исследование проводилось с 20 педагогами возраст от 21-55 лет.

*Целями формирующего этапа экспериментального исследования являлись*

- выявление организационно-педагогических условий использования активных форм методической работы для развития творческих способностей педагогов ДОУ;
- разработка подборки рекомендаций и правил использования активных форм в методической работе ДОУ.

Формирующий этап проводился в течение 6 месяцев. Эксперимент осуществлялся в 2 этапа.

**1 этап.** На этом этапе в годовой план внесли возможные изменения, необходимые для работы, указанной в годовом плане, обогатили его активными формами и методами, некоторые традиционные формы заменили на активные формы. Добавили такие формы работы, как педсовет-дискуссия, мозговой штурм, тренинг, семинары-практикумы, круглые столы, консультации, как индивидуальные, так и групповые, мастер-классы. В конспекты тех форм работы, которые проводились с педагогами впервые, были внесены более подробные разъяснения по условиям и правилам участия в них педагогов.

Также на этом этапе были разработаны общие правила поведения в ходе обсуждений и дискуссий, (См. Приложение 6), рекомендации по проведению тренингов (См. Приложение 7), рекомендации и правила по проведению деловых игр и мозгового штурма. (См. Приложение 8, 9) Для старшего воспитателя разработана таблица, в которой представлены назначение и особенности проведения различных групп активных методов обучения. (См. Приложение 10)

Совместно с педагогическим коллективом на первом Педсовете в ходе дискуссии были выделены направления работы на учебный год, которых следует придерживаться:

- решение творческих, проблемных задач, ориентированных на альтернативное творческое мышление. Решение проблем такого рода



требует поиска разных подходов, допускает и части предполагает их сопоставление;

- стимулирование педагогов к самостоятельной исследовательской деятельности через привлечение их к совместному с руководителем принятию решений, приглашение педагогов к участию в работе творческих групп, возможность поместить творческих сотрудников на доску почета дошкольного учреждения, материальное поощрение;
- дать возможность педагогам выдвигать новые, неожиданные идеи;
- развивать способности к прогнозированию, оценке результатов своей деятельности;
- развивать чувство юмора, способности обнаруживать несуразности, видеть смешное в разных ситуациях;

На **2 этапе** исследования мы проводили работу, реализации мероприятий годового плана.

С педагогами проведены следующие формы работы: педсовет-дискуссия, конкурс «Осенняя фантазия», мозговой штурм, тренинг.

Для реализации обозначенных выше направлений, первой активной формой работы был проведен педсовет-дискуссия (См. Приложение 11)

Целью, которого было – выявить готовность педагогов к инновационной деятельности в условиях изменения образовательной программы дошкольного учреждения.

В ходе проведения педсовета-дискуссии педагогами обсуждались проблемы профессиональной готовности, условий для реализации инновационной деятельности, препятствия с которыми, может столкнуться коллектив в ходе работы, и результаты к которым хотят придти педагоги в конце года.

Так как педсовет проходил в форме дискуссии, и данная форма работы оказалась новой для педагогов ДООУ, они были ознакомлены с правилами проведения дискуссии:

- внимательно слушать оппонента;
- не перебивать;
- аргументировано подтверждать свою позицию;
- не повторяться;
- не допускать личной конфронтации;
- поддерживать дружескую атмосферу;
- сохранять беспристрастность;
- не оценивать выступающих, не выслушав их до конца и не поняв их позицию.

Педагоги, активно включились в работу, используя знания которыми они обладали, смогли достаточно емко составить ответы на предложенные им вопросы и аргументировать их.

Подводя итог дискуссии, была сопоставлена цель и результаты полученные в ходе проведения, на основе этого были сформулированы решения: выбрать инновационными направлениями методической работы следующие:

1. Социально-адаптивное: подготовка педагогов к успешному выстраиванию траектории профессионального развития с учетом новых федеральных государственных требований (ФГТ) к образовательной программе;
2. Научно-экспериментальное: вовлечение педагогов в опытно-экспериментальную работу ДОУ с учетом ФГТ;
3. Управленческое: повышение компетентности педагогического коллектива в условиях новых ФГТ.

Так же были выделены условия, необходимые для формирования профессиональной компетенции педагогов:

- самообразовательная работа над проблемой;
- чтение методической, педагогической литературы;
- обзор информации в Интернете по конкретной проблеме;

- посещение семинаров, конференций, образовательной деятельности коллег;
- дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами;
- систематическое прохождение курсов повышения квалификации;
- проведение открытых занятий для анализа со стороны коллег;
- изучение информационно-компьютерных технологий;
- общение с коллегами в ДООУ, городе и в Интернете;

Педагогам было предложено поучаствовать в традиционном конкурсе «Осенняя фантазия» поделки из природного материала.

Цель: побуждение педагогов к творческой деятельности, раскрытие творческих способностей, воображения и фантазии.

Предварительная работа старшего воспитателя:

- разработать положение о конкурсе;
- подобрать журналы, открытки, иллюстрации на данную тему;
- оказать помощь педагогам в замысле, сборе материала.
- подготовить дипломы.

Задачи воспитателя участвующего в конкурсе:

- самостоятельное изучение положения конкурса «Осенняя фантазия»;
- ознакомление с подборкой литературы по теме конкурса;
- сбор материалов для поделки;
- представление работы в указанные сроки.

Задачи жюри конкурса:

-разрабатывают критерии, по которым следует оценивать работы: замысел, оригинальность, трудоемкость, использование нетрадиционного материала, эстетичность.

- разрабатывают бальную систему оценки работ;
- оценивают работы по критериям, подсчитывает баллы, распределяет призовые места (при необходимости проводится голосование).

Задачи заведующего:

- приобретение призов и сувениров;
- подписание дипломов;
- награждение.

Задачи старшего воспитателя:

- организует выставку в холле и фотографирование;
- украшает вместе с участниками конкурса поделками групповые комнаты;
- оформляет фотоальбом.

В ходе проведения конкурса педагоги групп изготовили поделки из природного материала. Хочется отметить наличие разнообразного материала и техник выполнения работ. Все педагоги приняли активное участие в конкурсе. Победителя выбрали родители, чьи дети посещали детский сад. Победителем стала работа «Избушка бабы Яги» выполненная воспитателями группы № 6.

С педагогами дошкольного учреждения был проведен мозговой штурм.

Цели: Развитие таких качеств у педагогов, как находчивость, нестандартность и гибкость мышления, лёгкость генерирования идей.

Во время проведения мозгового штурма педагоги руководствовались следующими правилами:

1. Отсутствие всякой критики.
2. Поощрение идей.
3. Равноправие участников.
4. Свобода ассоциаций.
5. Запись всех идей.

В целом организацию «мозгового штурма» можно представить следующими шагами:

- 1.Формулирование проблемы. Педагогами совместно с руководителем была сформулирована проблема: использование новых форм работы с родителями, позволит привлечь семьи к сотрудничеству в детском саду.

2.Формирование экспертной группы (3-4 человека). В экспертную комиссию были выбраны 3 человека: заведующий детским садом Качанова С.В., воспитатель Музыченко Е.Л и логопед Сергеенкова С.Г.

3.Тренировочная интеллектуальная разминка. Так как разминка обычно носит отвлеченный характер, прямо не связанный с общей тематикой и проблематикой дискуссии была выбрана тема «Детские писатели». Этот шаг осуществлялся в форме экспресс-опроса. Ведущий обращался к участникам с вопросом, на который те должны дать краткий ответ. При затруднении одного отвечающего ведущий спрашивал другого.

Таким образом, в течение 10-15 мин. произвелась подготовка к дальнейшей активной когнитивной деятельности и коммуникации.

4.Собственно «мозговой штурма». Генерирование идей началось с подачи ведущего сигнала о начале работы. Педагоги формулировали любые пришедшие им в голову варианты решений, стараясь избавиться от их критической оценки. Ведущий поощрял интеллектуальную активность участников, запрещал любые комментарии в адрес высказанных идей и предложений к ним, блокировал невербальные эмоциональные реакции членов группы на услышанное. Работа велась в максимально быстром темпе. Каждому участнику слово предоставлялось на несколько секунд, что не исключало его повторной активации. Работа велась по кругу. Экспертная группа фиксировала все выдвинутые идеи на бумаге. Общая продолжительность этого этапа составила 15 минут.

5.Оценка и отбор. Экспертная группа зачитала все предложенные варианты ответов. Из них совместно с педагогами были выбраны следующие активные формы работы с родителями: дом «Почемучки» (темы: «Что волнует ребенка», «Я – ребенок» (взрослый ставит себя на место ребенка), совместное составление портфолио ребенка или группы, «Русские посиделки» (чаепитие), игровой тренинг, родительский клуб «Я и мой ребенок», показ родителями кукольного театра для детей.

6.Обобщение результатов. Здесь снова ведущая роль принадлежала ведущему. Он резюмировал итоги «штурма» и итоги обсуждения его результатов. Оценил активность, креативность участников, готовность и умение вести работу в границах, установленных экспертами.

Так же с педагогами был проведен тренинг на сплочение коллектива (См. Приложение 5)

Цель тренинга: - сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

- развитие творческих способностей педагогов в условиях использования активных форм работы.

Задачи тренинга: - формирование благоприятного психологического климата в коллективе;

- развитие умения работать в команде;

- развивать уверенность в себе;

- формирование способности творчески подходить к решению поставленных задач.

Время тренинга: 1 час

Тренинг включал в себя несколько упражнений: «Нарисуй свое имя», «Правила группы», «Свой способ приветствия», «Поиск сходства», «Построимся», «Паззлы», «Подарки».

Во время тренинга сотрудники были открыты, активны, доброжелательны, вежливы. С удовольствием включались в работу. Многие педагоги проявили творческий подход к выполнению упражнений тренинга. В первом упражнении «Нарисуй свое имя» участниками были предложены такие варианты: «Все течет, все меняется», «Красная шапочка», «Малинка», «Солнышко». Нарисованы: цветочек, сердечко, зайка.

Такое разнообразие говорит о находчивость, гибкости мышления и творческой личности педагогов, выбравших себе подобные имена.

Во втором упражнении педагогам были зачитаны правила тренинга: проявлять активность; слушать друг друга, не перебивая; говорить только от

своего лица, если информация адресована кому-то конкретно, то обращаться напрямую к этому человеку, а не говорить о нем в третьем лице; не распространять и не обсуждать за пределами тренинга то, что происходит на занятиях; избегать критики при выполнении упражнений, если возникает потребность что-то покритиковать — дожидаться обсуждения; в случае нежелания выполнять какое-либо упражнение участник имеет право отказаться, не объясняя причину этого, но он должен публично заявить о своем отказе.

В третьем упражнении «Свой способ приветствия», надо было поприветствовать своего соседа (по кругу) или сказать ему комплимент. Это упражнение вызвало некоторые затруднения у испытуемых. Ведь нужно было придумать свое новое приветствие, но нельзя было повторяться. Помогая друг другу, педагоги нашли новые, оригинальные способы приветствия и предложили всегда здороваться, используя новые приветствия. Они проявили такие творческие способности как лёгкость генерирования идей, творческое воображение, гибкость мышления.

В упражнении «Найди сходство» участники искали сходства и различия между собой. Педагоги детского сада нашли между собой больше различий, чем сходств. Участники находили различия между собой следующие различия: вес, прически, вкусы, внешность, стиль в одежде, фамилии, увлечения, материальное положение, разная группа крови и наследственность.

Затруднение вызвал поиск сходства. Несмотря на то, что многие педагоги давно работают друг с другом, сходства находили с трудом. Из похожих качеств выделили только ум, доброту, веселость, отсутствие в команде людей пенсионного возраста.

В упражнении «Построимся» педагогам необходимо было строиться исходя из заданных параметров. Например: по росту, по длине волос, по возрасту, по дате рождения. При этом нельзя было разговаривать.

Педагоги быстро справлялись с заданиями и у них почти не возникло затруднений, что говорит о том, что их память может выдавать нужную информацию в нужную минуту, что они могут включать вновь воспринятые сведения в уже имеющиеся системы знаний, видеть вещи такими, какие они есть, выделить наблюдаемое из того, что привносится интерпретацией, а все эти способности относятся к творческим по мнению А.Н. Лука.

Следующие упражнение «Пазлы». Педагоги разделились на две команды (по цветам). Их задачей было собрать предложенные картинки. Тут хочется отметить, что одна команда значительно быстрее справилась с поставленной задачей. Можно предположить, что в этой команде собралось большее количество творческих людей, что позволило им, быстрее справиться с задачей, не отвлекаясь на внешние факторы. Педагоги проявили такие творческие способности как умение воспринимать действительность целиком, не дробя её на части (они видели картинку целиком), гибкость ума, творческое воображение.

Последним было упражнение «Подарки». Педагогам надо было сказать, что каждый из них дарит группе. В основном присутствовали такие варианты как: хорошего настроения, благополучия, оптимизма в работе и тд.

Во время проведения тренинга, каждый из участников брал на себя разные роли: и роль руководителя, и роль наблюдателя. Но эти роли постоянно менялись, педагог мог быть в одном упражнении наблюдателем, а в другом начинал руководить своей командой.

Эффективность проведенной работы будет видна в ходе проведения **контрольного эксперимента.**

*Задачи контрольного этапа эксперимента:*

- 1.Выявить имеющийся уровень творческой активности педагогов.
- 2.Выявить мотивацию педагогов на участие в активных формах и методах работы.

Для достижения данных задач нами были использованы следующие методы исследования:



1. Тест «Изучение творческого потенциала взрослого» А.Н. Лука.
2. Методика определения творческих способностей Х. Зиверта.
3. Анкетирование старшего воспитателя.
4. Анкетирование педагогов.

Тест «Изучение творческого потенциала взрослого» А.Н. Лука  
(См. Приложение 1).

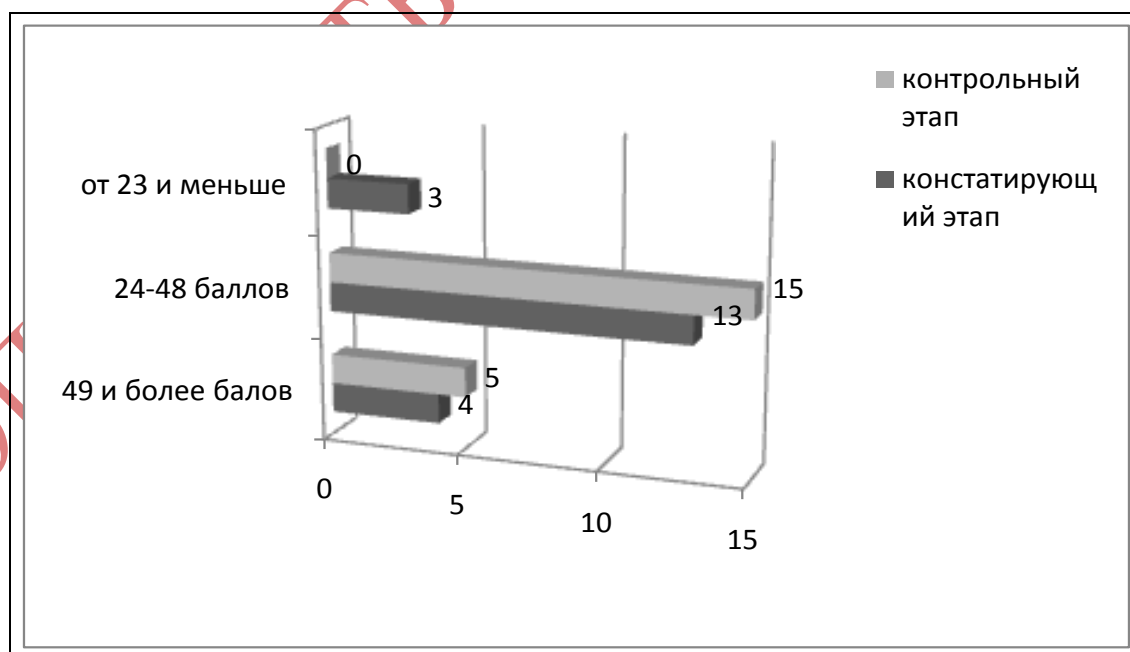
5 человек набрали по 49 баллов и выше. Что позволяет говорить о заложенном значительном творческом потенциале, который предоставляет им богатый выбор творческих возможностей.

15 человек набрали от 36-39 баллов. Это позволяет говорить о том, что у педагогов вполне нормальный творческий потенциал. Они обладают теми качествами, которые позволяют им творить, но есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, их потенциал позволит творчески проявить себя.

Ни один педагог не набрал 23 балла и меньше.

Диаграмма 1

Тест «Изучение творческого потенциала А.Н. Лука



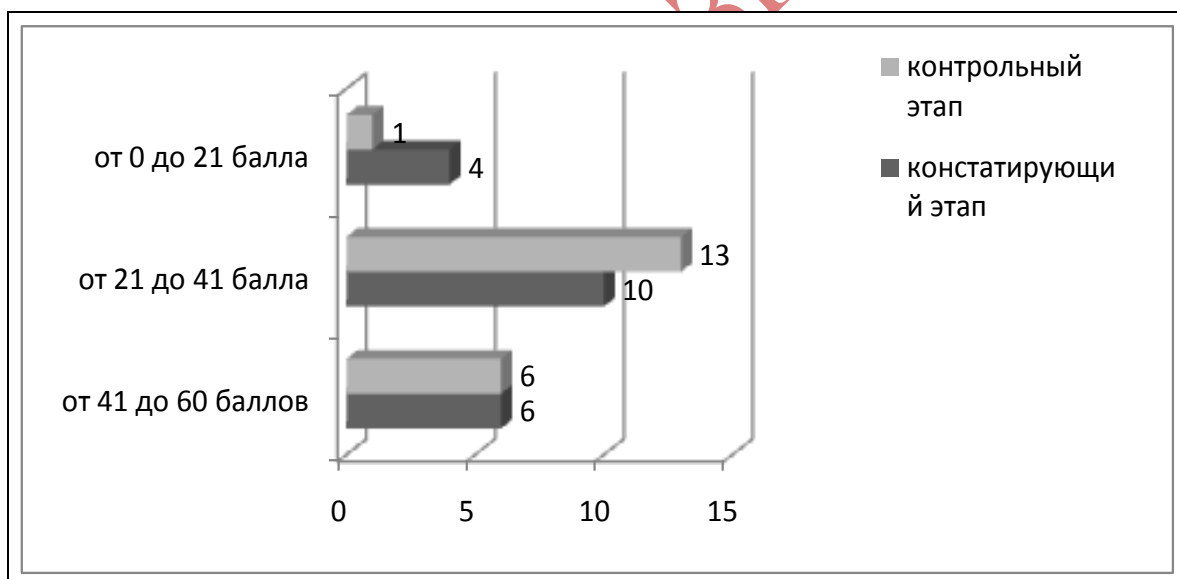
*В динамике получили:* на констатирующем этапе – большинство педагогов имеют сформированные творческие способности, но есть 3

человека, у которых творческих потенциал оказался не велик, либо они недооценили свои способности; на контрольном этапе – увеличилось количество человек набравших наибольшее количество баллов, их стало 5, а также педагоги, имевшие минимальное количество, в контрольном эксперименте набрали от 30-36 баллов, что говорит о повышении их творческих способностей, либо об адекватной оценке этих способностей.

2.Методика определения творческих способностей Х. Зиверта. (См. Приложение 2)

По степени находчивости высокие баллы показали 6 педагогов, средние баллы - 13 педагогов, низкий был выявлен у 1 испытуемого.

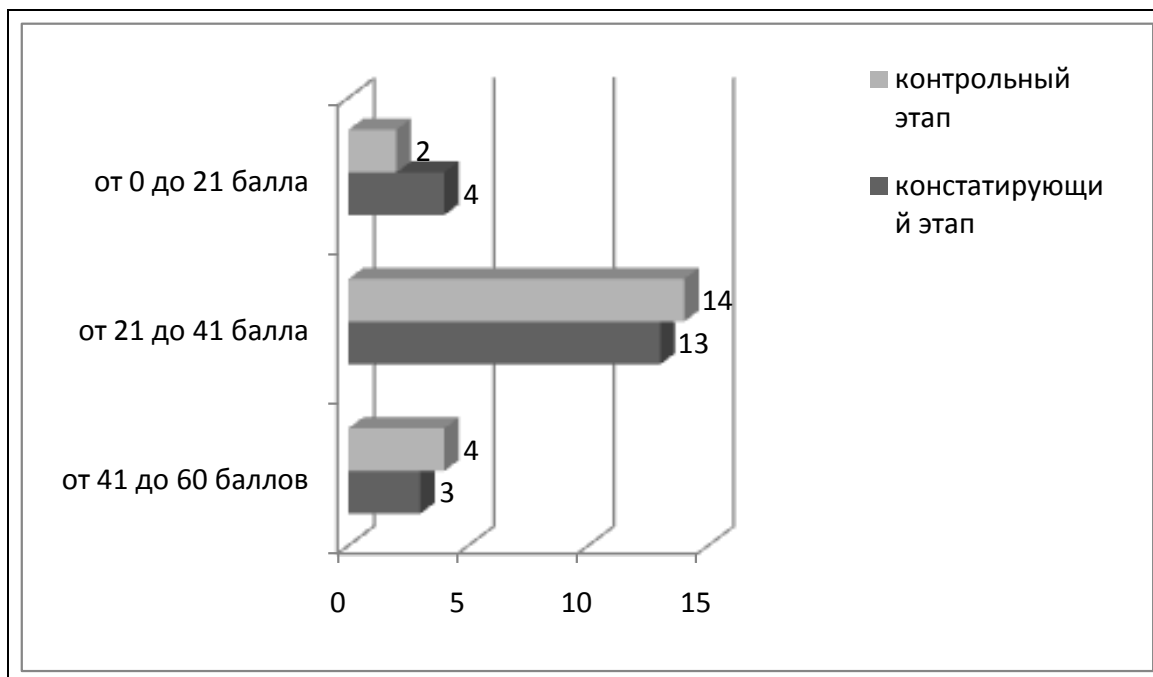
Диаграмма 2  
Шкала находчивости



*В динамике получили:* на констатирующем этапе – 10 педагогов имеют средний балл, 6 – высокий, и 4 педагогов низкий; на контрольном этапе – 6 педагогов по-прежнему имеют высокий балл, количество педагогов со средним баллом увеличилось на 3 человека, у одного испытуемого остался низкий балл. Таким образом, количество педагогов, у которых активно развита находчивость увеличилось.

По степени дивергентности (нестандартности) мышления 4 педагога показали высокий уровень развития дивергентного мышления, 14 педагогов показали средний уровень и 2 человека - низкий уровень.

Шкала дивергентного мышления



*В динамике получили:* на констатирующем этапе – 13 испытуемых показали средний уровень развития дивергентного мышления, 3 – высокий уровень, и у 4 педагогов – низкий уровень; на контрольном этапе – 14 педагогов показали средний уровень, 4 педагога показали высокий уровень, и у 2 испытуемых остался низкий уровень развития дивергентного мышления.

Таким образом, количество педагогов, у которых показатели нестандартного мышления стали выше увеличилось.

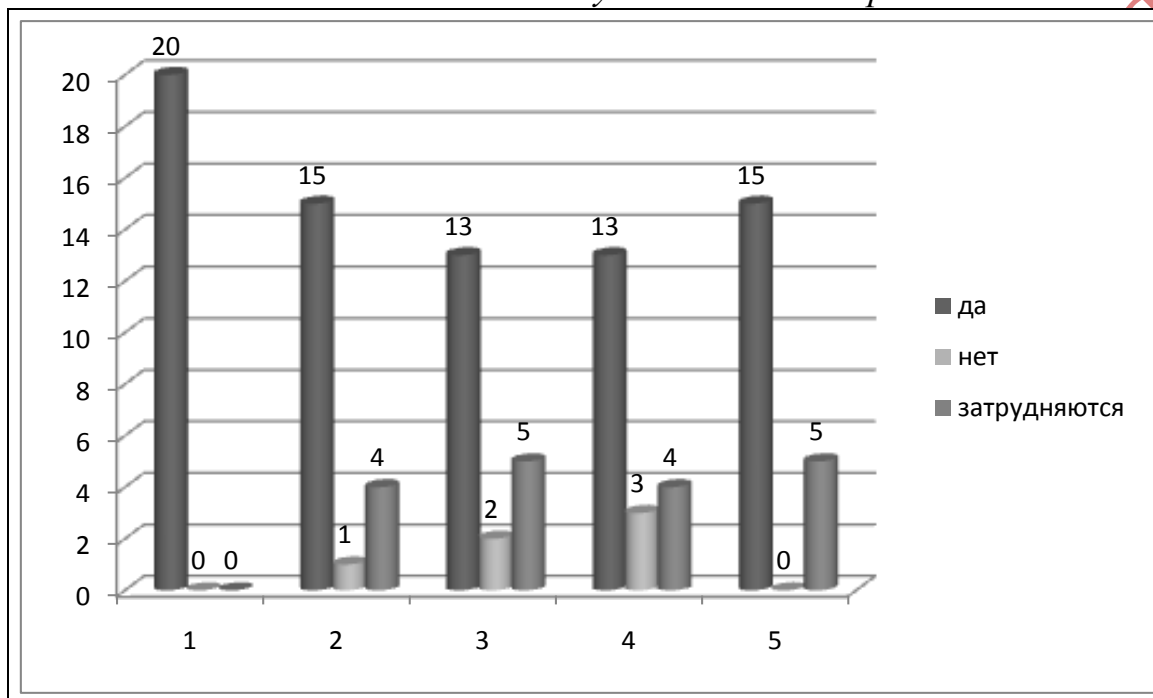
### 3. Анкетирование педагогов.

Повторное анкетирование педагогов показало следующие результаты: на первый вопрос все 20 педагогов дали положительный ответ. На второй вопрос ориентируете ли других и сами используете в работе нововведения 15 человек дали положительный ответ, 4 педагогов затруднились ответить, и только 1 человека ответили отрицательно. На третий вопрос о проведении большего количества активных мероприятий 13 человек ответили согласием, 5 - затруднились ответить, 2 человек не захотели увеличивать количество мероприятий. На четвертый вопрос о желании участвовать в таких

мероприятиях 13 человек ответили согласием, 4 затруднились ответить, а 3 – отказались от участия. На пятый вопрос 15 педагогов ответили утвердительно, 5 затруднились ответить.

Диаграмма 4

Результаты анкетирования педагогов



*В динамике получили:* на констатирующем этапе – не все педагоги были готовы принимать участие в методических мероприятиях детского сада (половина либо совсем отказывалась от участия, либо затруднялась в ответах); на контрольном этапе – количество педагогов отказавшихся активно участвовать в мероприятиях детского сада и затруднявшихся в ответе сократилось, соответственно количество согласных возросло.

Реализуя цель контрольного этапа эксперимента - выявить имеющийся уровень творческой активности педагогов и мотивацию на участие в активных формах и методах работы, мы получили следующие результаты:

У педагогов повысилась творческая инициативность, 2 педагога изъявили желание поучаствовать в творческих конкурсах за честь дошкольного учреждения: 1 педагог принял участие в конкурсе «Воспитатель года», 1 педагог принял участие в конкурсе «Сердце отданное

детям».

Внутри детского сада по своей инициативе педагоги выступили с решением о проведении мастер-классов по темам: «Создание украшений из бисера», «Картины из круп и песка». Так же совместно с руководством ДООУ принято решение устроить для родителей мастер-класс по обучению их изготовлению игрушек из бумаги и бросового материала. Для чего была составлена анкета для родителей.

Благодаря проведению активных форм работы у педагогов повысился уровень творческой активности: большинство педагогов (80%) принимают активное участие в работе ДООУ. Педагоги перестали бояться высказывать свои идеи для решения поставленных задач и выше оценили свои творческие способности.

Таким образом, все положения нашей гипотезы подтвердились.

КОПИРОВАТЬ

### Заключение

В ходе исследования, посвященного влиянию активных форм работы с педагогами на их творческую активность, решались как теоретические, так и практические задачи.

Для решения первой задачи мы проанализировали педагогическую, управленческую и психологическую литературу. Теоретическое исследование показало, что активные методы получают отражение во многих исследованиях, направленных на перестройку и совершенствование развития творческой активности и творческих способностей педагогов.

В ходе анализа теоретических источников было определено место активных форм работы в методической работе ДОУ. Даны определения таким понятиям как методическая работа, активные формы и методы работы. Дана характеристика и рассмотрены различные виды классификаций активных форм работы. Выявлено, что активные методы обучения создают необходимые условия для развития умений самостоятельно мыслить, ориентироваться в новой ситуации, находить свои подходы к решению проблем, устанавливать деловые контакты с аудиторией, что определяет профессиональные качества будущего специалиста; способствуют развитию творческих способностей педагогов, устной речи, умения формулировать и высказывать свою точку зрения, активизируют мышление; использование активных методов обучения способствует преодолению стереотипов в работе, выработке новых подходов к профессиональным ситуациям, развитию творческих способностей педагогов.

Для решения второй задачи исследования: выявить уровень творческой активности педагогов, мы выбрали комплекс методик: тест А.Н. Лука, методика определения творческих способностей Х. Зиверта, анкетирования педагогов и старшего воспитателя – было выявлено, что большинство педагогов имеют достаточно высокий уровень творческих способностей, в ДОУ созданы условия для проведения методических мероприятий, с включением активных форм работы; старший воспитатель ДОУ способствует

развитию творчества у педагогов, создает для этого условия, но, по его мнению, не хватает внутренней мотивации педагогов на активную творческую деятельность; половина педагогов ДОУ готова активно проявлять свои способности, участвовать в методических мероприятиях, другая же половина либо отказалась, либо затрудняется ответить.

На основе результатов теоретического исследования и констатирующего эксперимента нами были выявлены организационно-педагогические условия влияния использования активных форм работы с педагогами на их творческую активность, если старший воспитатель будет:

Первое условие: мотивировать педагогов на активную творческую работу через: эмоции от самих активных форм, привлечение их к совместному с руководителем принятию решений, приглашение педагогов к участию в работе творческих групп, возможность поместить творческих сотрудников на доску почета дошкольного учреждения, материальное поощрение.

Второе условие: поэтапно вводить активные формы в работу с педагогами ДОУ;

Третье условие: планировать активные формы в зависимости от поставленных перед коллективом целей;

Четвертое условие: адаптировать активные формы работы к потребностям, возможностям и особенностям педагогического коллектива ДОУ.

Для решения третьей задачи нашего исследования после выявления и разработки организационно-педагогических условий они были апробированы в ходе формирующего эксперимента, который состоял из 2 этапов:

В ходе первого были внесены изменения в годовой план, связанные с добавлением активных форм работы, таких как педсовет-дискуссия, мозговой штурм, тренинг, семинары-практикумы, круглые столы, консультации, как индивидуальные, так и групповые, мастер-классы

В ходе второго - реализованы мероприятия первого полугодия годового плана.

Результаты контрольного этапа позволили выявить, что по сравнению с констатирующим экспериментом:

1. Уровень творческих способностей педагогов повысился.
2. Старший воспитатель поэтапно включает педагогов в работу с использованием активных методов.
3. Большинство педагогов (80%) активно участвует в методической работе ДОУ.
4. Педагоги проявляют инициативу в работе.
5. Руководство ДОУ создает необходимые условия для развития творческих способностей педагогов.

Так же результатом работы стала разработка адаптированных к ДОУ рекомендаций и правил проведения активных форм в условиях детского сада.

Таким образом, в ходе исследования все поставленные задачи выполнены, гипотеза подтверждена.



### Список литературы

1. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - №3, – 2004, С.82 – 85.
2. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология. Ростов на Дону, 2000, - 57с.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ «Сфера», 2006, – 96с.
4. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. – М.: 2000, - – 81с.
5. Белая К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении, М., 1991, - 48с.
6. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ, М.: 2004.
7. Бердяев Н. О русской философии. Ч.1. – Свердловск: Издательство Уральского университета, 1992, – 288с.
8. Богославец Л.Г., Лесникова Н.В. Обучающие методическое занятие для педагогов ДОУ. //Управление ДОУ, - №7, - 2005, С. 32-37.
9. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей: Учеб. Пособие для студентов высших учебных заведений. - М.: Изд. Центр “Академия”, 2002, - 320с.
10. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей: учебн.-метод. пособие. М.: Изд. центр ВЛАДОС, 2001, - 160с.
11. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие. – М.: Айрис-пресс, 2008, - 192с.
12. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ «Сфера», 2003, – 96с.
13. Волобуева Л.М, Мирко И.А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. //Управление ДОУ. - №6 – 2006, С. 70 -78.

14. Воробьев Н.Е., Мизюрова Э.Ю. Развитие творческой активности студентов при изучении дисциплин гуманитарного цикла. Монография – Волгоград: «Перемена», 2001, – 184с.
15. Голицина Н.С. Копилка педагогических идей. Работа с кадрами. – М.: «Издательство Скрипторий 2003», 2006, – 80с.
16. Грецов А.Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов. – СПб: Питер, 2007, – 208с.
17. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ, - М.: Издательство «Детство-Пресс», 2009, – 176с.
18. Дж. К. Джонс. Методы проектирования - М.: Мир, 1986, - 326с.
19. Дуброва В.П., Милошевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич. - М.: Новая школа, 1995, - 124с.
20. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: Логос, 2000, - 348с.
21. Злотин Б.Л., Зусман А.Б. К творческой педагогике. // ТРИЗ - 1991, - №2.2, С. 9-17.
22. Ильина Т.В., Активные методы обучения педагогов в ДОУ. //Управление ДОУ. - №1 - 2008, - С. 74-77.
23. Иванчева З.И. Инновационная деятельность - условие профессионального саморазвития педагогов ДОУ. // Воспитатель ДОУ - №12, - 2009, - С. 103-106.
24. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образованием. / Т.П. Колодяжная. - Ростов- н/Дону: «Учитель» 2002, - 190с.
25. Кузнецова Е.Б., Волкова С.М. Влияние новых форм методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ. //Управление ДОУ. - №7, - 2009, - С. 27-31.
26. Кругликов В. Н., Платонов Е. В., Шаранов Ю. А. Деловые игры и другие методы активизации познавательной деятельности, М.: Букинистическое издание, 2006, - 190с.

27. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. – М.: ТЦ «Сфера», 2005, – 160с.
28. Лук А.Н. Психология творчества. - Наука, 1978, - 128с.
29. Махмутов М.И. Проблемное обучение. М., 1975, - 368с.
30. Мальцева Н., Карунова Л. Обучение педагогов с помощью интерактивных методов. // Дошкольное воспитание, - №3, - 2003, - С. 90-93.
31. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) /Под ред. М.М. Поташника. - М.: Педагогическое общество России, 2001, - 256с.
32. Моляко В.А. Психология творческой деятельности. М. Высшая школа, 1978, - 47с.
33. Молчанов С.Г., Яковлева Г.В. Проектирование инновационной методической работы в ДОУ. //Управление ДОУ. - №7, - 2007, - С. 25-29.
34. Никифорова О.В. Модель научно-методической деятельности ДОУ. //Управление ДОУ. - №6, - 2007, - С. 8-13.
35. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах/Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. - Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003, - 174с.
36. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: Уч. пос. - Мн.: Амафeya, 2000, - 256с.
37. Поздняк Л.В. Теоретические основы управления современным дошкольным образованием. //Управление ДОУ. - №3 – 2006. – С. 8-18.
38. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием, М.: 1999, - 432с.
39. Педагогика/ Под ред. Ю. К. Бабанского - М.: Просвещение, 1998, - 480с.
40. Пчелкина Ю.В. Развитие творческих способностей педагогов. //Справочник старшего воспитателя - №5 – 2007. – С. 16-19.

41. Российская педагогическая энциклопедия: В 2 т. - М.: Большая, 1993 - Т. 2: М-Я. - 1999. – 669 с.
42. Регион: управление образованием по результатам. Теория и практика. /Под ред. П.И. Третьякова. - М.: «Новая школа», 2001, - 871с.
43. Самборенко Л.Ф. Методы управления ДОУ. // Управление ДОУ. - №3 - 2009. – С.8-15.
44. Смолкин А.М. Методы активного обучения, М.: Высшая школа, 1991. - 207с.
45. Скаткин М. Н. Проблемы современной дидактики. - 2-е изд. - М.: Педагогика, 1984. - 95с.
46. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. М.: Новая школа, 2003, - 240с.
47. Философский словарь /Под ред. Фролова И.Т. М., 1987.
48. Чошаков М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие. М., 1996, - 132с.
49. Шакирова М.Г. Мастер-класс - активная форма коллективного творчества педагогов ДОУ. // Управление ДОУ, - №4, - 2009, - С. 87-92.
50. [www.wikipedia.ru](http://www.wikipedia.ru) // Активное обучение