

# **СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## 1. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Методическая работа в дошкольной организации — часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цели методической работы: освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания дошкольников; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательно-воспитательной работы; обмен опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда актуального педагогического опыта. Методическая работа ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательно-воспитательного процесса; содействует развитию у педагогов навыков анализа, теоретических и экспериментальных исследований.

В общем виде задачи методической работы формулирует **В. А. Сластенин** следующим образом:

- формирование инновационной направленности в деятельности педколлектива, проявляющейся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта, в работе по внедрению достижений педагогической науки;
- повышение уровня теоретической и психологической подготовки педагогов;
- изучение новых образовательных программ, учебных планов, образовательных государственных стандартов;
- изучение новых нормативных документов, инструктивно-методических материалов;
- оказание консультативной помощи педагогам в самообразовании. Более подробно содержание методической работы рассматривается автором в специальном разделе.

## 2. САМООБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ

Самообразование — целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью: приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т. п. В основе самообразования - непосредственный личный интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельностью изучения материала (**К. Громцева**).

Основная форма самообразования - изучение литературы: научной, научно-популярной, учебной, художественной и др. Источниками самообразования служат также прослушивание лекций, докладов, фонозаписей, консультаций специалистов, посещение музеев, выставок; различные виды практической деятельности - опыты, эксперименты, моделирование и др. Обогащает процесс самообразования и развитие средств массовой информации.

Особую значимость самообразованию придает его направленность на развитие личности, раскрытие способностей человека, его творческого потенциала, самовыражение, реализацию его духовных интересов.

Самообразование — *составная часть системы непрерывного образования* - выступает как связующее звено между базовым образованием и периодическим повышением квалификации, переподготовкой специалистов.

*В самообразовании незаменимым помощником является книга.* **А. А. Жуковский** сводит взгляды многих авторов к четырем основным методам чтения:

1. Чтение-просмотр, когда книгу бегло перелистывают, изредка задерживаясь на отдельных страницах. Цель - первое знакомство с книгой, получение общего представления о ее содержании.
2. Чтение выборочное, или неполное, когда читают основательно и сосредоточенно, но не весь текст, а только нужные для определенной цели места.

3. Чтение полное, или сплошное, когда внимательно прочитывают весь текст, но никакой особой работы с ним не ведут, не делают и основательных записей, ограничиваясь лишь краткими заметками или условными пометками в самом тексте.

4. Чтение с проработкой материала, т. е. изучение содержания книги, предполагающее серьезное углубление в текст и составление различного рода записей прочитанного.

Существует несколько видов записи: выписки, планы, тезисы, конспекты.

К *выпискам* прибегают в тех случаях, когда почти невозможно передать мысль автора своими словами.

*План* - это перечень основных вопросов, изложенных в статье или книге. Типичным примером плана является оглавление книги.

*Тезисы* в сжатой форме передают содержание книги или статьи.

*Конспект* - это сжатый, последовательный пересказ содержания.

Во время работы с книгой, статьей часто встречаются незнакомые слова и словосочетания. В этих случаях необходимо пользоваться словарями, энциклопедиями, справочниками. Виды справочной литературы весьма разнообразны. В методическом кабинете необходимо иметь наиболее используемые словари и справочники, например: «Словарь русского языка», «Словарь иностранных слов», «Педагогический словарь», «Новые слова и значения» и др.

Важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты). В методическом кабинете фиксируются лишь тема, над которой работает педагог, срок и форма отчета: выступление на педагогическом совете, консультация, семинарское занятие, показ работы с детьми с использованием полученных в ходе самообразования знаний.

**В. А. Сухомлинский** в книге «Рождение гражданина» писал, что понятие самообразования состоит из комплектования личной библиотеки и умственного труда дома, наедине.

Подводя итог, еще раз подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- участие в работе научно-практических семинаров, конференций;
- получение консультаций на кафедрах психологии и педагогики высших учебных заведений;
- работа с банками диагностических и коррекционно-развивающих программ в соответствующих методических центрах;
- ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме и т. п. Результатом усилий педагога является совершенствование работы с детьми, создание условий для рождения нового опыта.

### **3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

#### **СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

Методическое обеспечение является важнейшей частью повышения квалификации педагогов. Оно призвано поддерживать нормальный ход образовательного процесса, содействовать его обновлению.

*Основой эффективной методической работы была и остается творческая активность педагога.* Знания и навыки, необходимые для этого, закладываются и вырабатываются уже в студенческие годы. Старший воспитатель должен быть готов к общению с воспитателями, родителями, детьми, уметь передавать свои знания, опыт, владеть исследовательскими методами и широко использовать их в своей работе.

**Формы организации и направления деятельности методических служб в системе образования, где выделяются информационная, прогностическая, содержательная, инновационная и экспериментальная деятельность, повышение квалификации, аттестация педагогов.** Организация методической работы поручается специальным службам - методическим кабинетам, методическим центрам в структуре органов управления образованием и институтов повышения квалификации работников образования.

Существуют разные подходы к определению методической деятельности. Так С. Ж. Гончарова рассматривает ее как деятельность, «направленную на создание, внедрение и применение методов».

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

Следовательно, в дошкольном учреждении, находящемся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случае его отклонения от технологии, методики реализации программы воспитания и обучения дошкольников.



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

Во всех случаях задача методической службы — создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, заведующей, старшего воспитателя ДОО, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей детей.

Организацией методической работы в ДОО непосредственно занимается старший воспитатель. Проектирует, определяет ее содержание по всему составу функций управления: **информационно-аналитической, мотивационно-целевой, плано-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической и регулятив-но-коррекционной.**

Попытаемся наполнить эти функции содержанием деятельности старшего воспитателя. Это содержание должно дополняться с учетом' специфики, особенностей работы каждого конкретного детского сада.

#### 4. Содержание методической работы старшего воспитателя

(по П. И. Третьякову, К. Ю. Белой)

Функции управления	Содержание методической работы
1	2
1. Информационно-аналитическая.	Формирует банк данных о профессиональных качествах педагогов, выполнении программ, педагогическом опыте, новых исследованиях в педагогике, психологии.
2. Мотивационно-целевая.	Совместно с руководителем и педагогами определяет цели и задачи научно-методической работы коллектива, самообразования педагогов, формы и методы учебно-воспитательной работы в детском саду. Помогает педагогам в научной организации труда, создает для этого условия. Систематизирует и пропагандирует передовой педагогический опыт, современные научные разработки.
3. Планово-прогностическая.	Прогнозирует развитие научно-методической работы коллектива, на основе диагностики определяет зоны ближайшего развития педагогов. Совместно с руководителем составляет программу развития ДОО, образовательную программу, годовой план работы.
4. Организационно-исполнительская.	Обеспечивает выполнение годового плана работы детского сада. Оказывает методическую помощь педагогам. Готовит и проводит заседания педагогического совета. Организует взаимопосещения, открытые занятия, конкурсы, дни открытых дверей. Проводит диагностику детей, анкетирование педагогов, родителей, совместно с руководителем — аттестацию педагогов. Осуществляет взаимодействие со школой, другими учреждениями.
5. Контрольно-диагностическая . 6. Регулятивно-коррекционная (оперативно-функциональное регулирование).	Осуществляет совместно с руководителем внутрисадовый контроль (оперативный, тематический, итоговый); оценивает качество учебно-воспитательного процесса, предметно-развивающей среды. Обеспечивает оперативную помощь педагогам в организации учебно-воспитательного процесса, повышении квалификации, экспериментально-поисковой работе.

Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки. Однако сегодня существует проблема низкой эффективности методической работы во многих ДОО. Основная причина -формальная реализация системного подхода, его подмена эклектичным, случайным набором

рекомендаций конъюнктурного характера, насаждение надуманных приемов и способов организации воспитания и образования.

**В. П. Беспалько, Ю. А. Конаржевский, Т. И. Шамова** в качестве существенного признака всякой системы указывают целостность. В трактовке **Н. В. Кузьминой** «педагогическая система» есть «множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения подрастающего поколения и взрослых людей».

Совокупность отдельных педагогических систем образует единую целостную систему образования. Дошкольное образование является первой ступенью общей педагогической системы, а само дошкольное образовательное учреждение, как и школа, может рассматриваться как социально-педагогическая система. Следовательно, оно отвечает определенным свойствам: целенаправленность, целостность, полиструктурность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость, связь со средой.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении как система может быть спроектирована, построена в следующей структуре: прогнозирование - программирование - планирование - организация - регулирование - контроль - стимулирование - коррекция и анализ.

Для того чтобы решать различные педагогические проблемы и творчески организовать методическую работу, старший воспитатель обязан владеть богатой информацией. Информационно-аналитическая деятельность является основным инструментом управления дошкольным учреждением.

По содержанию управление - это регулирование воспитательно-образовательного процесса в целях повышения его качества. По форме управление - это процесс анализа информации. Технология управления представляет собой сбор информации о состоянии ДОО, всей системы воспитания и образования, анализ полученной информации и выдачу рекомендаций по совершенствованию работы.

**Информацию старшего воспитателя условно можно разделить на следующие блоки.**

- **Работа с кадрами.**
- **Научно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса.**
- **Содержание воспитания и образования дошкольников.**
- **Готовность детей к обучению в школе. Приемственность в работе детского сада и школы.**
- **Взаимодействие с семьей, спонсорами и общественностью. Каждый из этих информационных блоков должен быть дополнен в соответствии со спецификой конкретного дошкольного учреждения.**

**Работа с кадрами.**

1. Сведения о кадрах.
2. Сведения о награждениях, поощрениях и материальном стимулировании сотрудников.
3. Сведения о повышении квалификации сотрудников.
4. Аттестация педагогических кадров.
5. Сведения о самообразовании педагогов.
6. Информация об участии педагогов в методической работе.

**Научно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса.**

1. Образовательная программа ДОО.
2. Инструктивно-директивные документы, литература, пособия и др.
3. План методических мероприятий на год (блок годового плана работы ДОО).
4. Конспекты открытых занятий и режимных моментов.
5. Перспективные планы, конспекты, разработки в помощь воспитателям по всем разделам программы воспитания и обучения дошкольников.
6. Передовой педагогический опыт работы по разделам.

## **7. Информация о мероприятиях в методическом центре города (района).**

### **Содержание воспитания и образования дошкольников.**

Выстраивается в соответствии с разделами той программы, по которой работает дошкольное учреждение. Педагогический анализ этой информации предусматривает изучение состояния работы и объективную оценку результатов педагогического процесса.

### **Готовность детей к обучению в школе. Преемственность в работе детского сада и школы.**

Организация работы педагогов с детьми в подготовительной к школе группе, их родителями занимает особое место в планах детского сада.

Этот блок информационного обеспечения может включать следующие материалы:

1. Результаты обследования (диагностики) детей, поступающих в школу.
2. Система методической работы с воспитателями.
3. Практические материалы в помощь воспитателям.
4. Папки-передвижки для родителей («Готовимся к школе», «Растим будущего школьника», «Советы врачей» и т. д.).
5. План совместных мероприятий детского сада и школы.
6. Анализ успеваемости первоклассников — выпускников детского сада.

В книге **К. Ю. Белой** «От сентября до сентября» предлагается примерная схема методической работы на год по проблеме «Растим будущего школьника».

### **Взаимодействие с семьей, спонсорами и общественностью.**

1. Сведения о составе семьи (полные, неполные, многодетные и т. д.).
2. Материалы по организации родительских собраний, лекций, бесед с родителями, других форм работы.
3. План работы с неблагополучными семьями.
4. План работы родительского комитета.
5. Сведения о возможных спонсорах ДОО.

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ**

Приведем некоторые профессиональные требования к организатору воспитательно-образовательной работы в современном дошкольном учреждении.

### ***Уровни профессионального роста старшего воспитателя ДОО***

(по И. Л. Паршуковой)

***Первый уровень*** — профессионально-методическая грамотность. Это период методического становления, в процессе которого происходит накопление знаний, умений, навыков практической деятельности; период формирования методической культуры педагога, проявляющего свою индивидуальность в рамках «функционала», т. е. овладения азбукой профессии.

***Второй уровень*** — профессионально-методическая готовность организовать других и себя на выполнение конкретных дел.

***Третий уровень*** — профессионально-методическая зрелость, в основе которой лежит умение старшего воспитателя включать в свою деятельность исследовательский метод как высший показатель профессиональной готовности. На этом уровне можно говорить о сформированное™ у старшего воспитателя логической концептуальной культуры, характеризующей научно-методическое и научно-педагогическое понимание собственной деятельности. Овладение этой культурой позволяет руководителю соединить исследовательскую и методическую работу.

### ***Должностные обязанности старшего воспитателя***

(по К.Ю. Белой)

Вместе с заведующей ДОО осуществляет руководство дошкольным учреждением.

Участствует в:

- подборе кандидатов на должности воспитателей, их помощников, специалистов;
- создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе, системы морального и материального поощрения сотрудников;
- формулировке социального заказа своему ДОО, выработке философии, определении цели ДОО;
- стратегическом планировании, разработке и внедрении программ развития и планов работы ДОО;
- создании имиджа ДОО среди населения;
- выборе (разработке) образовательных программ для детей;
- организации образовательной, воспитательной работы с детьми;
- организации экспериментальной, исследовательской работы в ДОО;
- развитии, эффективном использовании интеллектуального потенциала воспитателей, специалистов;
- развитии сотрудничества с другими ДОО, школами, детскими центрами, музеями и т. п.

*Планирует* учебно-воспитательную, методическую работу с учетом профессиональных навыков, опыта воспитателей, предусматривая:

- повышение квалификации воспитателей;
- помощь воспитателям в самообразовании;
- аттестацию воспитателей;
- составление сетки занятий по возрастным группам;
- методическую помощь воспитателям (в первую очередь начинающим) в подготовке и проведении занятий;
- обмен опытом работы сотрудников ДОО;
- ознакомление воспитателей с достижениями педагогической теории и практики;
- развитие преемственности ДОО и школы;
- совершенствование работы с родителями;
- комплектование групп учебными пособиями, играми, игрушками;
- постоянный анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы и принятие на его основе конкретных мер повышения эффективности методической работы.

Организует учебно-воспитательную, методическую работу:

- готовит и регулярно проводит заседания педагогического совета;
- проводит для воспитателей открытые занятия, семинары, индивидуальные и групповые консультации, выставки, конкурсы;
- организует работу творческих групп;
- своевременно приобретает оборудование, необходимое для учебно-воспитательной, методической работы;
- ведет картотеку издаваемой учебно-методической и педагогической литературы;
- комплектует, пропагандирует среди воспитателей библиотеку учебно-методической и детской литературы, пособий и т. п.;
- организует работу воспитателей по изготовлению пособий, дидактических материалов;
- проводит совместные мероприятия со школой;
- готовит для родителей стенды, папки-передвижки об опыте семейного воспитания;
- своевременно оформляет педагогическую документацию;
- формирует и обобщает лучший опыт работы педагогов по разным проблемам и направлениям.

Осуществляет контроль за работой воспитателей:

- систематически проверяет планы учебно-воспитательной работы;
- по графику посещает занятия в группах;

- следит за выполнением годового плана работы, решений, принятых на заседаниях педсовета;
- организует взаимодействие в работе воспитателей, психолога, логопеда, музыкального руководителя, других специалистов;
- регулярно проводит диагностику развития детей, их знаний, умений, навыков;
- изучает планы воспитателей по самообразованию. Осуществляет взаимосвязь в работе ДОО, семьи, школы.

## **Профессиональные функции и умения старшего воспитателя ДОО**

(по Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко)

По и планированию: прогнозировать развитие процессов воспитания, обучения и развития дошкольников, педагогического коллектива, разрабатывать комплексно-целевую программу развития дошкольного учреждения, планировать деятельность коллектива на длительный срок, методическую работу на год, месяц, собственную деятельность на длительный срок и в течение дня; способствовать взаимодействию воспитателей в ходе выполнения годового и месячных планов, отдельных заданий; создавать условия для повышения квалификации педагогов, воспитательно-образовательной работы с детьми, совершенствовать организационно-воспитательные воздействия на отдельных воспитателей и коллектив в целом; повышать собственный уровень квалификации, оттачивать свои действия и поступки в конкретных ситуациях.

При организации: осуществлять деятельность педагогов в соответствии с годовым и месячными планами, обмен опытом и информацией, эффективное воздействие коллектива на отдельных воспитателей, методическую помощь в составлении планов и подготовке к работе с детьми, повышение квалификации воспитателей, собственную деятельность в соответствии с планом; распределять работу между педагогами в соответствии со сложившейся ситуацией; инструктировать в ходе выполнения работы; обучать наиболее эффективным методам и приемам работы с детьми; поддерживать на высоком уровне трудовую активность в коллективе; своевременно и правильно оформлять необходимую документацию, методические материалы, выставки для педагогов и родителей; поддерживать четкий порядок в работе педагогов, доводить начатые дела до конца.

По и контролю: разрабатывать схему наблюдения за воспитательно-образовательной работой с детьми, диагностические материалы, вопросы для осуществления тематического и фронтального контроля в разных возрастных группах; наблюдать за деятельностью воспитателя в процессе работы с детьми, за деятельностью и взаимоотношениями детей; фиксировать результаты наблюдений; анализировать результаты воспитательно-образовательной работы, детского творчества, планы и документацию воспитателей; делать выводы и заключения о состоянии воспитательно-образовательной работы с детьми; осуществлять диагностику профессиональной компетентности педагогов, развития детей; разрабатывать мероприятия по устранению выявленных недостатков в работе педагогов; обсуждать результаты контроля с

воспитателями, использовать эти результаты при подготовке решений педсовета, планировании работы коллектива.

При координации: изучать педагогическое мастерство воспитателей, социально-психологические особенности членов коллектива, процесс выполнения решений; корректировать деятельность воспитателей на основе анализа их работы, свою организаторскую деятельность; анализировать целенаправленность и эффективность воздействия на воспитателей; регулировать ход воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, действия членов коллектива; ориентироваться в сложившейся ситуации; предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении работы.

При общении: владеть собой в критических ситуациях; предвидеть конфликты и предотвращать их; изучать взаимоотношения воспитателей при выполнении работы;

правильно воспринимать критику и учитывать ее в своей деятельности; понимать и оценивать возможности воспитателей и других сотрудников; ориентироваться во взаимоотношениях людей; строить свои взаимоотношения с коллективом на основе взаимного доверия и сотрудничества; устанавливать правильные отношения с заведующей и работниками управления образованием; выбирать и использовать наиболее действенные меры организационного и воспитательного воздействия по отношению к отдельным воспитателям; учитывать особенности психологического климата в коллективе.

## **6. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ В РАБОТЕ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ. СОДЕРЖАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

Основа эффективной работы ДОО - постоянное совершенствование учебно-воспитательного процесса. Старший воспитатель анализирует деятельность педагогов, выделяет основные проблемы. Мы уже отмечали, что всякая проблема обнаруживает себя как несоответствие • между «тем, что есть» и «тем, что требуется». Руководитель должен не только выявить несоответствие между практикой и требованиями, которые задаются в программах дошкольного образования, но и найти пути его устранения.

*Для заведующей, старшего воспитателя педагогический анализ — важнейшая функция управления. Поэтому мы уделяем ей в книге особое внимание.*

**А. Н. Троян** выделяет следующие понятия системы педагогического анализа: наблюдения педагогического процесса, контроль за ходом воспитательно-образовательной работы и педагогический анализ. «Под наблюдением мы понимаем целенаправленное восприятие основных элементов педагогического процесса для получения информации о состоянии, ходе отдельных параметров воспитательной работы. Контроль - функция управления, констатирующая, измеряющая уровень отдельных параметров педагогического процесса в соответствии с нормативными требованиями. Контроль направлен на сбор, систематизацию и хранение информации о состоянии учебно-воспитательной работы.

Педагогический анализ - функция управления, направленная на изучение педагогического процесса, его объективную оценку, выделение причин, определяющих уровень воспитательно-образовательной работы, и последующую выработку на этой основе рекомендаций по совершенствованию педагогического процесса дошкольного учреждения. Педагогический анализ осуществляется на основе данных наблюдения и контроля».

Старший воспитатель должен помнить, что педагогический анализ - это особый вид критики, поэтому важно считаться с мнением воспитателя, не навязывать свою точку зрения. Сегодня как никогда важен метод убеждения. Необходимо доказать большую рациональность применения других методов работы, убедить педагога пересмотреть свою точку зрения на тот или иной педагогический прием для достижения высоких результатов в воспитании и развитии детей.

Педагогический анализ не сводится только к выявлению недостатков, но помогает найти положительное в работе. Значит, он способствует созданию передового педагогического опыта.

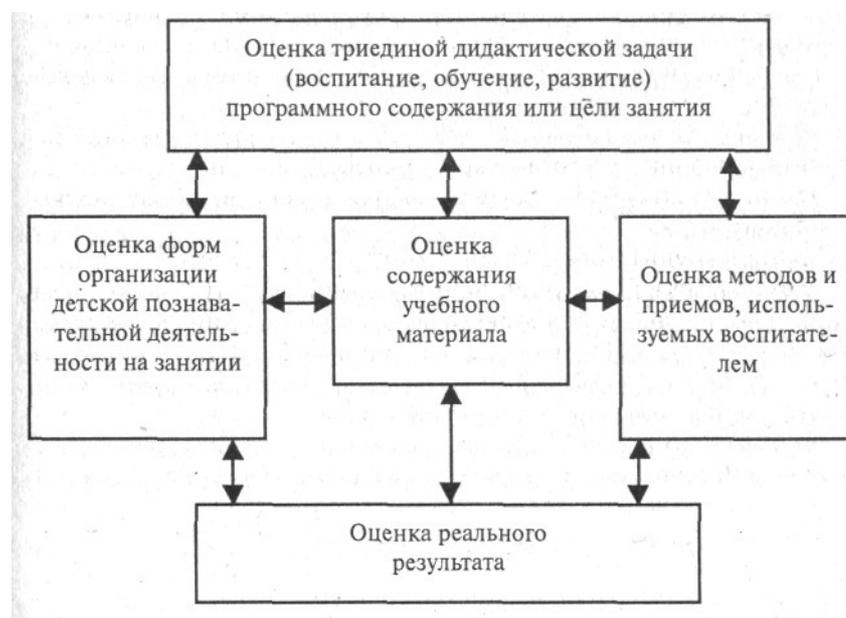
*Как организовать педагогический анализ?* Прежде всего - привлечь воспитателя к анализу своей деятельности, именно к анализу, а не учету! Но самоанализу воспитателя надо учить. В этом и состоит задача руководителя. Самооценка и самоанализ основаны на всестороннем анализе собственной деятельности, являются фактором роста профессиональной зрелости и мастерства воспитателя. При этом роль контроля не снижается. Необходимо повышать его качество, умело соотносить самооценку воспитателя с мнением коллег, администрации, определять на этой основе планы дальнейшего самосовершенствования.

Трудность заключается в том, что далеко не каждый педагог готов к объективной оценке своей деятельности. Многие дают заниженную самооценку, а большинство - завышенную.

В ходе педагогического анализа информации о деятельности воспитателя руководитель изучает обоснованность способов, средств, выбранных для достижения целей, дает объективную оценку результатов, предлагает систему мер, направленных на их улучшение.

**Системный анализ предполагает:**

- выделение в изучаемом объекте характерных для него частей;
- оценку каждой части, ее роли и места;
- установление взаимосвязей и взаимозависимостей между частями, соединение их в единое целое;
- оценку реального результата наблюдаемого объекта;
- выводы и предложения по совершенствованию работы педагога. Для примера выстроим схему проведения педагогического анализа занятия в детском саду.



Педагогический анализ требует интеллектуального напряжения личности, сформированного аналитического мышления. Стиль беседы с воспитателем — доброжелательный, уважительный и тактичный, с опорой на положительные результаты в работе. Важно учитывать индивидуальные особенности педагога: характер, тип нервной деятельности, стаж, уровень педагогического мастерства.

## 7. ФОРМЫ АНАЛИЗА И САМОАНАЛИЗА ЗАНЯТИЯ

*Краткий (оценочный) анализ* — это общая оценка занятия, характеризующая решение образовательной | воспитательной и развивающей задач, их реализацию.

*Структурный (поэтапный) анализ* — это выявление и оценка доминирующих структур (элементов) занятия, их целесообразности, обеспечивающей развитие познавательных способностей детей;

*Системный анализ* - это рассмотрение занятия как единой системы с точки зрения решения главной дидактической задачи и одновременного решения развивающих задач занятия, обеспечения формирования знаний, умений и навыков детей, усвоения ими способов обучения.

*Полный анализ* — это система аспектных анализов, включающих оценку реализации целей занятия, содержания и видов деятельности детей по таким характеристикам, как

уровни усвоения детьми знаний и способов умственной деятельности, развитие детей, реализация дидактических принципов.

Структурно-временной анализ — это оценка использования времени занятия по каждому его этапу.

Комбинированный анализ — это оценка (одновременная) основной дидактической цели и структурных элементов.

Психологический анализ - это изучение выполнения психологических требований к занятию (обеспечение познавательной деятельности детей развивающего типа).

Дидактический анализ — это анализ основных дидактических категорий (реализация принципов дидактики, отбор методов, приемов и средств обучения дошкольников, дидактическая обработка учебного материала занятия, педагогическое руководство самостоятельной познавательной деятельностью детей и т. п.).

Комплексный анализ - это одновременный анализ дидактических, психологических и других основ занятия (чаще всего системы занятий).

## 8. АНАЛИЗ ЗАНЯТИЯ СТАРШИМ ВОСПИТАТЕЛЕМ

Анализ целей. Оценка правильности и обоснованности постановки учебной и воспитательной целей занятия с учетом особенностей учебного материала, уровня подготовки детей. Степень достижения целей занятия.

Анализ структуры и организации занятия. Соответствие структуры целям. Обоснованность выбора типа занятия, его структуры; логическая последовательность и взаимосвязь этапов. Целесообразность распределения времени занятия. Рациональность выбора форм обучения. Наличие плана и организация его выполнения воспитателем. Оборудование занятия. Рациональная организация труда воспитателя и детей.

Анализ содержания. Соответствие содержания требованиям программы. Полнота, достоверность, доступность изложения. Научный уровень излагаемого материала. Степень нравственного влияния, воспитательная направленность занятия. Реализация развивающих возможностей занятия в плане формирования активной детской деятельности, самостоятельного мышления, познавательных интересов. Подведение детей к восприятию новых знаний. Выделение главной идеи нового материала. Формирование новых понятий, словарного запаса.

Организация самостоятельной работы детей. Характер тренировочных упражнений, виды самостоятельной работы, степень сложности, вариативность, учет уровня подготовленности детей. Инструктаж и помощь воспитателя. Степень усвоения нового материала (эффективность). Связь нового с ранее изученным. Повторение (организация, формы, приемы, объем).

Анализ методики проведения занятия. Определение обоснованности и правильности отбора методов, приемов и средств обучения, их соответствия содержанию учебного материала, поставленным целям, учебным возможностям возраста детей. Разнообразие приемов и методов, применяемых воспитателем. Эмоциональность подачи материала. Эффективность использования наглядных пособий, дидактического раздаточного материала и технических средств обучения. Оценка методической вооруженности и педтехники воспитателя.

Анализ работы и поведения детей на занятии. Общая оценка работы детей: интерес, активность, работоспособность на разных этапах занятия. Организация самостоятельной деятельности детей. Оценка целесообразности и эффективности применяемых форм работы. Приемы поддержания у детей интереса к занятию и дисциплины.

Культура общения воспитателя с детьми, соблюдение норм педагогической этики и такта, оценка созданного морально-психологического климата в детском коллективе.

Оценка санитарно-гигиенических условий занятия.

Общие выводы и предложения. Рекомендации воспитателю по самообразованию на основе выводов и предложений.

Необходимо выбрать наиболее существенные предложения по совершенствованию воспитательно-образовательного процесса. Они могут касаться совершенствования методов и приемов работы с детьми, улучшения предметно-развивающей среды и т. д.

\* \* \*

В своей практике руководители используют разнообразные памятки, схемы, вопросники, помогающие грамотно выстроить диагностико-аналитическую деятельность.

При составлении таких диагностических схем четко продумываются цели и задачи, точно формулируются вопросы и показатели результативности или критерии оценки.

Критерии оценки должны иметь определенную степень выражения: словесную, балльную, цветовую или процентную. Возможно использование условных знаков. Руководитель самостоятельно определяет и использует оценочную шкалу в зависимости от объекта изучения. Например, при оценке профессиональных умений и качеств воспитателя используются знаки «+», «V», «-»(стр. 154).

Старший воспитатель при посещении занятий ставит различные цели. Это могут быть: контроль качества работы педагога, качества знаний, умений, навыков детей; консультирование воспитателя; помощь в овладении более высоким педагогическим мастерством; выявление причин успехов и неудач воспитателя; изучение системы его работы и др.

Словесная оценка	Балльная оценка	Цветовая оценка	Знак	Оценка в процентах
Высокий	3 балла	Красный	+	от 76% и выше
Допустимый	2 балла	Желтый	V	от 75% до 66%
Критический	1 балл	Зеленый	—	от 65% до 51%
Недопустимый (низкий)	0 баллов	Синий		от 50% и ниже

У каждого руководителя сложилась своя техника записи наблюдений за работой педагогов. Одни ведут тетради посещений групп, другие — карты наблюдения педагогического процесса.

Чаще используются схемы наблюдений, составленные самостоятельно или взятые из методической и управленческой литературы. Они позволяют рационально организовать работу, обеспечить четкое, последовательное фиксирование хода наблюдения и последующий его анализ.

Подготовка к анализу занятия предполагает просмотр записей ранее посещенных занятий, режимных моментов у воспитателя. Если эти записи четко заполнены, то беседа-анализ проходит успешно, оказывает необходимую помощь воспитателю. В литературе вы найдете схемы и вопросники к анализу и записи наблюдений за организацией учебно-воспитательного процесса.

## 9. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Очень важно определить реальные показатели конечного результата методической работы, сформулировать критерии оценки. Их количество может быть разным и зависеть от конкретного детского сада, но наиболее общие нужно учитывать всегда.

*Первый критерий* можно считать достигнутым, если результаты развития за отведенное время соответствуют оптимальному уровню или приближаются к нему без перегрузки воспитанников.

*Второй критерий*, когда рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу. •

*Третий критерий* стимулирующей роли методической работы заключается в том, что в коллективе улучшается психологический климат, растет творческая активность педагогов, их удовлетворенность результатами своего труда.

Важно помнить, что истинная оценка эффективности методической работы дается по конечному результату, а не по числу проведенных мероприятий.

Главная задача сегодня — совершенствовать методы индивидуальной работы с воспитателями. У каждого воспитателя свой уровень педагогического мастерства. Важно, чтобы руководитель не только знал этот уровень, но и умел подвести педагога к объективной самооценке.

Именно на это и направлена методика работы на диагностической основе, разработанная **Я. С. Турбовским** и широко вошедшая в практику работы ДОО. Данная методика предполагает анкетирование педагогов с целью выявления реальных трудностей. Можно предложить анкету из трех вопросов.

- Что у вас в работе, получается очень хорошо и каким, опытом вы можете поделиться с коллегами?
- Что у вас в работе с детьми получается хорошо?
- В чем вы испытываете затруднения?

В беседе, предваряющей заполнение анкет, нужно тактично и без особого нажима выйти на разговор о том, что актуально для дошкольного учреждения, отметить ряд общих недостатков в работе. Воспитателям рекомендуется оставить незаполненными те графы, в которых они не знают, что записать. «Вымученные» ответы только искажают результаты опроса. Не следует оказывать административный нажим на воспитателя, который не захочет заполнять анкету. Опыт показывает, что добровольное участие в самооценке своего труда — необходимое условие успеха.

На основе заполненных и уточненных анкет руководитель составляет карту педагогического мастерства. С этой картой следует познакомить коллектив на итоговом педсовете.

При планировании работы с педагогами определяется:

- какая методическая помощь, кому и кем, в какой форме будет оказана (взаимопосещение, перекрестное посещение, наставничество, работа в паре, консультация и т. д.);
- у кого и какой опыт будет изучаться и обобщаться в течение года старшим воспитателем или заведующей, чтобы представить его коллегам;
- по какой проблеме творческая группа будет (под руководством или самостоятельно) набирать материал и т. д.

План методической работы при условии неформального отношения к нему должен обязательно предусматривать возможность оперативной корректировки.

## **10. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДЕТСКОМ САДУ**

### **Что такое методическая работа в детском саду?**

Под методической работой в современном дошкольном образовательном учреждении нужно понимать целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса.

Все формы методической работы в детском саду направлены на выполнение конкретных задач каждого дошкольного учреждения, сформулированных в Уставе, программе развития и годовом плане.

Главное в методической работе — оказание конкретной практической помощи воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками. Поэтому о результативности ее нужно судить не по количеству мероприятий, а по показателям самого педагогического процесса в детском саду. Критерием оценки методической работы могут быть следующие показатели:

- выполнение или превышение госстандартов в обучении и воспитании дошкольников без перегрузки детей занятиями;
- заметный рост мастерства педагогов;
- улучшение психологического климата в коллективе, повышение творческого потенциала воспитателей, развитие передового педагогического опыта.

Методическая работа направлена на формирование педагогического коллектива единомышленников, объединенных едиными целями, стремлением к созданию авторской модели дошкольного учреждения, коллектива, где внедряются современные научные исследования и лучший педагогический опыт воспитания и обучения детей.

### **Каким требованиям должен отвечать методический кабинет детского сада?**

Ответ на этот вопрос можно найти в методической литературе. Но хотелось бы обратить внимание руководителя на функциональное назначение методического кабинета, поговорить о некоторых, может быть, спорных вопросах в оборудовании.

Исходя из многофункционального назначения методического кабинета его следует рассматривать прежде всего как творческую педагогическую мастерскую, где воспитатель может получать конкретную практическую помощь в организации работы с детьми. **Методический кабинет — это центр сбора педагогической информации** (нормативные документы, педагогическая и методическая литература, передовой педагогический опыт). Его называют "копилкой традиций детского сада", "мозгом дошкольного учреждения". Главное — не превратить его в "комнату складирования", в которой трудно ориентироваться педагогам. Если ваш детский сад только открылся или уже работает много лет, предлагаю руководителю провести круглый стол с воспитателями и прислушаться к их мнению. Вопросы к обсуждению могут быть следующие:

1. Для чего нужен нам методический кабинет? 2. Что в нем следует изменить и почему? 3. Какими материалами нужно пополнить методический кабинет в первую очередь?

В каждом учреждении найдутся свои, особенные подходы к созданию методического кабинета, которые будут продиктованы конкретными предложениями воспитателей.

В существующей методической литературе не учитывается, что в современном дошкольном учреждении оборудованы: комната практического психолога, комнаты музыкального воспитания, изобразительной деятельности, кабинет логопеда, комната аудиовизуальных средств и другие. Это позволяет часть материалов, которыми пользуются воспитатели, сосредоточить в соответствующих кабинетах.

Для того, чтобы методический кабинет отвечал современным требованиям и запросам воспитателей, хотелось бы дать **некоторые советы**.

1. Важным условием высокой результативности учебно-воспитательного процесса является постоянное, своевременное информирование педагогов о новых разработках в психолого-педагогической науке и передовой практике, о нормативно-правовом и методическом обеспечении системы дошкольного воспитания. В то же время в методическом кабинете должна быть сосредоточена информация о своем учреждении, авторских разработках. Здесь представлен план развития учреждения, годовой план, материалы педсоветов. Регулярно оформляются тематические выставки, которые не должны быть статичны, должны чаще меняться под разными, привлекающими внимание воспитателей рубриками.

2. Методкабинет должен быть доступен каждому воспитателю, иметь удобный, гибкий график работы, проведения совещаний, семинаров, консультаций.

3. Все оформление должно быть выполнено в едином стиле, со вкусом, располагать к беседе, творческой работе.

4. В детском саду бывают гости, коллеги, ежедневно приходят родители. И для них кабинет должен иметь исчерпывающую информацию.

5. Опыт, представленный в кабинете, должен "провоцировать" педагогов на творчество, побуждать к совершенствованию профессионального мастерства.

В практике существует мнение, что о работе коллектива можно судить по накопленным в методическом кабинете материалам. Иногда составляется перечень материалов, которые должны быть, и в соответствии с этим выставляются баллы при осмотрах готовности дошкольного учреждения к новому учебному году. Может быть, для вновь открывающихся дошкольных учреждений и нужно иметь этот примерный перечень, но думается, что при оценке методической работы главное, на что следует обращать внимание, так это то, какими методами, формами работы достигалось педагогическое мастерство.

### **Какая методическая документация должна быть в дошкольном учреждении?**

У многих сложился стереотип: со словом "документация" связывать ведение большого количества бумаг, иногда вызывающих внутренний протест. Однако давайте задумаемся. В методической работе с кадрами можно ли обойтись без документации вообще? Возможно ли все удержать в памяти? Опытные старшие воспитатели всегда помимо обязательной отчетной документации ведут дополнительную, которая помогает им организовывать свой труд. Не останавливаясь подробно на обязательной документации, просто перечислим ее.

1. Годовой план работы сада, в который включен блок "методическая работа с кадрами". Тетрадь протоколов заседаний Совета педагогов.

2. Личный план работы с кадрами на месяц. Он ведется в любой удобной форме. Это может быть циклограмма деятельности, еженедельник или картотека дел.

3. Журнал поступлений и учета литературы, пособий.

4. Документация о состоянии учебно-воспитательной работы. Тетрадь (или отдельные схемы) посещения групп, где фиксируются наблюдения, итоги тематического контроля, итоги диагностики знаний, умений и навыков детей.

5. Журнал учета использования воспитателями пособий, литературы, методических разработок. При помощи этой документации можно выяснить, каким материалом больше всего пользуются воспитатели.

6. Тетрадь "Формы методической работы с кадрами в детском саду". В ней очень кратко фиксируется тема, число, месяц, год и план проведения того или иного мероприятия, фамилия ответственного. Вся тетрадь делится на разделы, которые соответствуют формам методической работы. Ведение этой тетради избавит вас от накопления, хранения, а главное, от специального написания "для проверяющих", тех консультаций и семинаров, которые вы проводили для педагогов. Здравый смысл подсказывает, что дважды материалы консультаций не используются. Рациональнее — записав тему, составить список литературы, с указанием авторов, названия книги, издательства и страниц, т. е. то,

чем вы пользовались при подготовке и проведении консультации и семинара. В этой тетради фиксируются краткие обсуждения открытых просмотров, а конспекты занятий прилагаются, это - "золотая копилка" педагогического мастерства вашего детского сада. Интересно записать конкурсы, выставки, экскурсии, деловые игры. Ведение этой тетради не займет много времени у руководителя или старшего воспитателя, но вы всегда сможете поделиться интересным опытом со своими коллегами-руководителями. У каждого руководителя может быть своя, удобная, необходимая ему система записей и документального оформления результатов работы.

### **Что такое методическая разработка?**

Это методическое издание, содержащее конкретные материалы в помощь воспитателю. Помогает лучше понять и применить теоретические идеи.

Методические рекомендации — методическое издание, содержащее комплекс кратких и четко сформулированных предложений и указаний, способствующих внедрению в практику наиболее эффективных методов и форм воспитания и обучения.

### Как спланировать методическую работу с воспитателями на учебный год?

В современных условиях можно выстроить эффективную систему методической помощи воспитателям только с учетом конкретных особенностей каждого педагога: опыта работы, недостатков в организации педагогического процесса. Многие методисты по итогам года проводят устные или письменные опросы воспитателей по схеме:

1. Направления педагогической работы, по которым есть затруднения и необходима помощь.

2. Направления педагогической работы, по которым воспитатель имеет интересный опыт и готов поделиться с коллегами.

По итогам опроса составляется диагностическая карта совершенствования педагогического мастерства воспитателей детского сада на учебный год.

**На основании диагностической карты планируется методическая работа с воспитателями, в том числе предусматривается:** - какая методическая помощь, кому и какими силами, в какой форме будет оказана (взаимопосещения, перекрестные посещения, наставничество, работа в паре, консультации и т. д.);

— у кого из воспитателей и какой опыт будет изучаться и обобщаться методистом, заведующей;

— по разработке какой проблемы будет создана творческая группа воспитателей;

— открытый просмотр по теме "Проведение физкультурных занятий на воздухе для разных возрастных групп". Итоговая беседа или консультация "Физкультурные занятия на воздухе в различное время года";

— семинар-практикум по теме "Организация и проведение подвижных игр с детьми воспитателем Храмцовой В. Н.";

— круглый стол по проблеме "Планирование работы с детьми на вторую половину дня". По результатам круглого стола в методкабинете накапливаются сценарии работы с детьми после обеда;

— консультация "Проведение закаляющих мероприятий в режиме дня". В подготовке и проведении консультации участвует врач, психолог, инструктор по физкультуре, методист, воспитатели;

— открытый просмотр занятий по математике. Серия занятий, разных по организации, по структуре, с учетом возможных особенностей детей;

— семинар "Новые технологии в работе с детьми".

Таким образом, методическая работа в детском саду будет определяться не количеством мероприятий, а учетом всех запросов воспитателей, оказанием целенаправленной помощи через разнообразные ее формы с обязательным использованием достижений педагогической науки и практики.

### Диагностическая карта

№ п / п	Ф.И.О воспитателей	Стаж работы	Заявленные проблемы					Перечень проблем
			1	2	3	4	5	
1	Тищенко М.И.	8	X	-	X	0	0	1. Организация и проведение подвижных игр 2. Проведение физкультурного занятия на воздухе 3. Планирование второй половины дня
		3	0	-	-	-	0	
2	Болдырева							

.	О.И.	1	-	0	-	-	-	4. Проведение закаляющих мероприятий
3	Храмцова В.Н.	4	-	-	X	-	-	5. Организация занятий по математике
4	Руденко З.М.							
.	И т.д.							
5								
.								

Условные обозначения: х — могу поделиться опытом, О — не испытываю затруднений, — испытываю затруднения.

### **Каково значение семинаров и семинаров-практикумов в методической работе?**

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду. Если семинар хорошо подготовлен (тема отобрана в соответствии с запросами воспитателей, составлен подробный план, рационально определено время работы, продуманы задания педагогам), то конечные результаты будут высоки.

Семинары и семинары-практикумы помогают совершенствовать профессиональное мастерство педагогов, так как они предполагают активное участие каждого. Вот почему мы рекомендуем активно их использовать. В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара-практикума и в начале учебного года руководитель составляет подробный план, который находится в методическом кабинете. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ. Семинар может состоять из 2—3 и более занятий, где сочетаются обсуждение проблемы, знакомство с новинками литературы и передовым опытом по этому вопросу, выполнение практического задания, освоение элементов техники педагогического труда, наблюдение работы своих коллег.

В практике появилась еще одна форма работы с педагогами - тренинги или психолого-педагогические семинары. Их основная цель — ознакомление с новейшими достижениями психологии. Эти семинары требуют высокой квалификации организаторов методической работы. Обычно их готовит и проводит заведующая, старший воспитатель и психолог учреждения.

**Тренинг** — это система специально подобранных упражнений по саморегуляции психофизиологического состояния, тренировке различных психических качеств личности (внимания, памяти, воли и т. д. ), отработке способов принятия и переработки информации, освоению различных приемов организации труда и т. Большая ценность такого рода упражнений - в возможности получить оценку своего поведения со стороны, произвести самооценку себя и своих поступков. Тренинг более чем другие методы создает ситуацию обязательного "погружения" в себя и свою деятельность.

В приложении вы найдете запись педагогических тренингов и семинара из опыта работы яслей-сада № 1016 Юго-Восточного округа.

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

Эти вопросы особенно волнуют сегодня руководителей дошкольных учреждений.

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

Практика показала, что конечный результат любого методического мероприятия будет высок и отдача эффективна, если при подготовке и проведении использовались разнообразные методы включения в активную работу. Выбор методов для каждого мероприятия должен определяться его целями и задачами, особенностями содержания, контингентом педагогов, конкретным состоянием учебно-воспитательного процесса.

**Формы и методы активизации методов и форм активизации, которые помогут руководителям при подготовке и проведении очередного методического мероприятия в дошкольном учреждении.**

Лучше предложить воспитателям конкретную ситуацию из практики работы с детьми. Педагог должен уметь принять педагогически правильное решение в любой обстановке. Этот метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных. А это возможно в том случае, если глубоко и всесторонне проанализировать предложенную ситуацию, сравнить, обосновать решение. **Известны четыре вида конкретных ситуаций.** Подбирая их с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей.

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

**Ситуации-упражнения** нужно решать, проделав некоторые упражнения (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела Программы воспитания и обучения в детском саду и др.).

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

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

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

**Диалог** — это разговор двух или более людей, их беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.

**Дискуссия** — рассмотрение, исследование, публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы. Это более мягкая разновидность спора, это метод обсуждения, при котором необходимо прийти к общим позициям, выбрав золотую середину среди разных точек зрения. В дискуссии нужна не только критика, но и изложение позиции, путей решения проблемы.

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

**Обучение практическим умениям.** Этот метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно будет его поручить. По продолжительности он не должен занимать много времени (до 5 минут). Лучше давать обучающий элемент из опыта работы.

**Метод имитации рабочего дня воспитателя.** Педагогам дается характеристика возрастной группы детей, формулируются цель и задачи, которые надо решить и предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и называет недостатки.

*Решение педагогических кроссвордов и перфокарт* помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит, влияет на качество работы с детьми. Их можно использовать как на групповых, так и на индивидуальных методических мероприятиях.

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

*Анализ детских высказываний, детского поведения, творчества.* Руководитель готовит материал. Это могут быть магнитофонные записи, подборка рисунков или поделок детей, записи их поведения. Воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми.

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

*Открытый показ.* Занятие с последующим обсуждением просмотренного, форма обучения педагогов и распространения передового опыта.

*Семинар-практикум.* Проводится для более глубокого и систематического изучения проблем педагогики, психологии, методики; теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. В ходе семинара совершенствуется профессиональное мастерство педагогов в определенном виде деятельности, развиваются творчество и фантазия.

*Дискуссия.* Рассмотрение, исследование, обсуждение спорного вопроса; каждый должен высказать собственное мнение, учиться отстаивать его, доказать свою точку зрения.

*Творческие микрогруппы.* Возникли в результате поиска новых, более эффективных форм методической работы. Создаются добровольно, когда необходимо освоить передовой опыт, новую методику или разработать перспективную идею. Объединяются несколько педагогов с учетом психологической совместимости, творческих интересов. В группе могут быть один-два лидера, которые берут на себя решение организационных вопросов.

Каждый член группы самостоятельно изучает закрепленный за ним вопрос, готовит краткую информацию. Затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают варианты, внедряют в практику своей работы. Организуется взаимопосещение занятий, обсуждение лучших приемов и способов. При необходимости проводится совместное изучение дополнительной литературы. Главное внимание уделяется поисковой, исследовательской деятельности, с ее результатами знакомится весь коллектив.

*Работа над единой методической темой.* При правильном выборе единая методическая тема действительно способна увлечь педагогов. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему: актуальность для дошкольного учреждения, учет достигнутого уровня деятельности, интересов и запросов педагогов, тесная связь с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом других учреждений. Эти требования исключают «изобретение» велосипеда, позволяют внедрить действительно передовой опыт. Не исключен и такой подход, когда

коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает необходимые методические разработки. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу, с разбивкой по годам. Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей.

*Круглый стол.* При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников «круговое» размещение участников позволяет сделать их

самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.

Литературная газета. Интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель: показать творческие возможности педагогов, а также детей и родителей. Все участники пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, делают рисунки.

Брифинг. Встреча, на которой вкратце излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответу на вопросы по определенной теме. Позволяет максимально активизировать воспитателей. Две команды: одна задает вопросы — другая отвечает; организатор задает вопросы - педагоги отвечают.

Эстафета педагогического мастерства. Соревнование между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают ее. Последний участник подводит итоги, делает выводы.

Художественная копилка. В копилку, в зависимости от педагогических задач, могут быть включены репродукции произведений изобразительного искусства, фотографии, рисунки предметов, животных, явлений природы, схемы, знаки (любая необходимая информация). Хороший способ привлечения внимания детей. Материалы копилки могут лечь в основу выставки.

Творческая гостиная. Форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями. Создается обстановка свободного, непринужденного общения.

КВН. Прекрасная возможность показать в соревновании свои творческие способности, теоретические и практические знания, быстро разрешить педагогическую ситуацию, суметь объективно оценить знания своих коллег. Стимулирует активность участников в приобретении и демонстрации знаний, умений и навыков.

Смотр-конкурс. Способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции. Демонстрация и оценка творческих достижений педагогов. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими.

Музыкальный салон. Одна из форм эстетического развития, духовного общения педагогов, детей и родителей, сохранения лучших на- •] родных традиций, обычаев. Прием формирования благоприятного микроклимата в коллективе.

Тематические выставки. Представление наглядных материалов: рисунков, изделий, литературы. Способствуют обогащению знаний, являются содержательной формой обмена опытом педагогов.

### **Как проводить работу над единой методической темой?**

Этот вид методической работы в дошкольных учреждениях появился недавно. Дошкольное образовательное учреждение в соответствии с направлением деятельности определяет вид работы и выделяет одно или несколько приоритетных направлений развития (интеллектуальное, художественно-эстетическое, физическое и др.). В таких учреждениях и появилась работа над единой методической темой, которая способствует приоритетному направлению развития. Если единая тема действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему. Она должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов. Должна быть тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с передовым педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений. Эти требования исключают изобретение уже созданного и позволят внедрить и развить все передовое в своем коллективе. Сказанное не исключает и такого подхода, когда коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает

необходимые методические разработки или авторские программы. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу, с разбивкой по годам. Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей.

Итогом работы коллектива над единой методической темой может быть разработка авторской модели дошкольного учреждения или технологии работы с дошкольниками, создание системы разработок из опыта работы по методикам и многое другое.

### **Что такое деловая игра?**

Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет как положительную, так и негативную сторону. Положительно то, что деловая игра является одним из инструментов формирования личности профессионала, она помогает активизировать участников для достижения цели.

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

*Деловая игра* — это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или вырабатываемым самими участниками правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми. Сам термин "игра" на различных языках соответствует понятию о шутке, смехе, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы. Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем. В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом.

Подготовка и проведение деловой игры — процесс творческий. Взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

Специалисты отмечают следующие этапы подготовки деловых игр.