**ФОРМЫ И МЕТОДЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

 Автор: Павлова Елена Витальевна,

 Организация: МДОО № 10

 Населенный пункт: Донецкая область,

 г. Харцызск

В настоящее время существует проблема формирования педагога инновационной ДОО, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций. Старший воспитатель, как ключевая фигура в коллективе дошкольной организации должен обеспечивать не только оптимальное распределение сил и расстановку кадров, но и создавать целостность педагогического влияния на коллектив детей, родителей, педагогов, т.е. выступать как организатор такой деятельности, в ходе которой и происходит формирование профессиональной компетентности педагога.

 Правильно определенные задачи способствуют оптимальному выбору средств их решения. Главное средство решение задач – содержание методической работы в ДОО.

 Продумывая оптимальный вариант методической работы, основной упор делается на ее цикличность. Составляется циклограмма деятельности старшего воспитателя, которые учитывают должностные обязанности, особенности работы и не допускают как «потери» какого – либо направления, так и перегрузки или накладок в работе. Современные процессы выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию. Поэтому особое внимание уделяется индивидуальному собеседованию старшего воспитателя с воспитателями перед началом учебного года во время которого обговаривается психологический «портрет» группы детей, с которыми педагог будет работать, знание содержания ООП, содержание частных методик или педагогических технологий, которые будут использоваться, вид планирования. Личностное, индивидуальное мнение педагогов учитывается вовремя составления годового плана работы.

 Объединяя формы и методы работы с педагогическим кадрами в единую систему, нужно учитывать их оптимальное сочетание между собой. Структура системы для каждой дошкольной организации будет разной, неповторимой. Во время проведения первого установочного педагогического совета, выбирается творческая группа коллектива, в которую входят педагоги, пользующиеся уважением и авторитетом среди коллег за наилучшие результаты в работе, за творческую активность и педагогическое мастерство, которые разрабатывают тактику движения педагогического коллектива по различным направлениям, например: организация и проведение заседаний городской методической комиссии по познавательному развитию, организации конкурсов, выставок, участие педагогов ДОО в городских и Республиканских мероприятиях. Методический совет осуществляет мониторинг учебного процесса, разрабатывает вопросы подготовки и проведения педагогических советов, стратегию развития педагогического коллектива. Постоянно действующим органом коллегиального рассмотрения деятельности ДОО является педсовет. Он обсуждает и решает вопросы, связанные с основными направлениями деятельности ДОО. На заседаниях педагогических советов рассматриваются организационно - педагогические вопросы: анализ работы ДО за прошедший год, выбор вариантов планирования работы с детьми, вопросы организации и качества образовательного процесса, реализация годовых задач и т.д. Тематика педагогических советов обозначается в годовом плане. Планируются как тематические, так и комбинированные педагогические советы. Форма проведения педагогического совета зависит от цели, которую коллектив ставит перед собой, решая ту или иную задачу. Она бывает, как традиционной, так и модернизированной или альтернативной.

**Стартовый (установочный)** предусматривает самостоятельно выбранную позицию коллектива, ориентиры и направления его деятельности, старт серии воспитательно – образовательных мероприятий, выполнение программ развития. Текущий (рабочий) дает анализ состояния педагогической работы, уровень воспитания на определенном отрезке времени. **Итоговый** (выявляет и обозначает стратегические проблемы). Вовремя выявить и проанализировать проблемы, значит продвинуться вперед и достичь успеха.

 Педагогика сотрудничества исключает какое – либо принуждение со стороны администрации и предполагает совместную деятельность воспитателя и старшего воспитателя, что позволяет формировать самостоятельность и оригинальность мышления и усваивать не готовую истину, а открывать ее. Учитывая, что учебная деятельность осуществляется в различных организационных формах, формы организации методической работы могут быть массовыми (семинары, семинары – практикумы, педагогические чтения, конференции и т.д.), групповыми (методобъединения, школы передового опыта, авторские школы, творческие группы), индивидуальные (самообразование, наставничество, консультации, аттестация и т.д.).

 Выбор формы работы с кадрами зависит от цели, которую ставит перед собой старший воспитатель:

1). Если цель изучение теории какого – либо вопроса, то используют:

- доклады;

- консультации;

- семинары;

- диспуты;

- «Охота за мыслью» (пример: «Влияние характера общения воспитателя с дошкольниками на основе их межличностных отношений в группе);

- «Круглый стол» (пример: «Личность: педагогическая стратегия воспитания»);

- «Эстетический салон» (пример: «Грани прекрасного»).

2). Если цель – сформировать какие – либо практические умения и навыки, то это:

- семинары – практикумы;

- психолого – педагогические семинары «Культура общения»;

- педагогическая студия «Педагогическая техника как элемент педагогического мастерства»;

- деловые игры, коучинги, менторинги;

- ролевые игры;

- «Школа настроения» О.Г. Бондаревой;

- конкурс опорного конспекта «Играем, обучаем»;

- опережающее занятие «Слушание к «Элизе» Бетховена»;

- педагогическая мастерская;

- педчасы, педдни;

- тренинг социальных навыков «Психологические игры в коллективе детей и взрослых».

3) Если цель – проверить результативность проведенной работы:

 - педагогические орбиты (пример: «Развитие творческих способностей»;

- кроссворды, перфокарты, головоломки, ребусы и т.д.)

- педагогические ринги, педагогические бои, квиз – игры;

- собеседования, экспресс – эстафеты (пример: диспут «Как вернуть людей к полноценному сотрудничеству»);

- контрвью, дискуссии;

- аукционы (пример: «Средства формирования положительных взаимоотношений в коллективе детей»);

- решение педагогических ситуаций, разработка альтернативных способов использования речи взрослыми.

4). Если цель – познакомить с какими бы, то ни было новшествами в теории и практике дошкольной педагогики, то это:

- инфорбюро;

- банк идей;

- научный архив, педдень, педчас, открытый урок.

Какую бы форму вы не выбрали, результативность почти всегда будет зависеть от уровня вашей компетентности и активного участия ваших коллег.

Педагоги – практики самой эффективной формой методической работы считают семинары, семинары – практикумы. Во время подготовки и составления годового плана старший воспитатель, учитывая результаты диагностики педагогов, результативность работы коллектива по реализации годовых задач, потребности педагогов, выраженные в тест – анкетах, планирует темы семинаров и других форм групповой направленности. Занятия проходят в разной форме. Чаще всего используются лекции, лекции – беседы, лекции – диалоги, лекции – диспуты, проблемные лекции. С целью активизации участников семинара используют методы активного обучения, которые мотивируют обучающихся к самостоятельному, творческому освоению учебного материала.

По характеру учебно – познавательной деятельности методы активного обучения подразделяют на: имитационные, базирующиеся на имитации профессиональной деятельности, и не имитационные.

Методы активного обучения (В.Н. Кругликов, 1998)

|  |  |
| --- | --- |
| Имитационные (воспроизведение существующей модели деятельности) | Не имитационные (там, где нет, и не может быть модели предполагаемой деятельности) |
| Неигровые | Игровые | Стажировка без выполнения должностной роли |
| Анализ конкретных (живых) ситуаций | Деловые игры | Программированное обучение |
| Организационно – деятельностная игра |
| Разбор деловой почты руководителя, документации | Дидактические или учебные игры | Мозговой штурм |
| Инновационные игры |
| Действия по инструкции | Игровые ситуации | Выпускная работа (курсовые, дипломные и т.д.) |
| Стажировка с выполнением должностной роли |
| Тренинг  | Разыгрывание ролей | Диалог, полилог, дискуссия |
| Инцидент  | Игровые приемы и процедуры | Методы проблемного обучения (проблемное приложение, эвристическая беседа, исследовательский метод) |
| Игра - драматизация |

**Семинар** не ограничен определенными рамками времени и не связан с постоянным местом проведения. К проведению отдельных занятий семинара можно привлекать воспитателей ДОО, педагогов – специалистов, медицинских работников. Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в образовательный процесс.

**Семинары – практикумы** для воспитателей дошкольной организации могут проводить воспитатели, имеющие опыт работы по данной проблеме, они показывают в действии нужные приемы и методы работы, которые затем анализируются и обсуждаются. Эффективным моментом в работе семинара – практикума является обсуждение конспекта или плана занятия и других видов детской деятельности по сложным разделам программы, которые разрабатывают опытные педагоги, а при коллективном обсуждении их на семинаре, избирается наиболее удачный вариант.

 **Конференция** – собрание педагогических работников, представителей научных, государственных, образовательных и других организаций. В дошкольной организации такая форма работы используется редко, но вместе с тем, она позволяет поднять уровень компетентности педагогических работников на более высокий, так как целью и является освещение научных достижений и лучшего перспективного педагогического опыта по какой – либо проблеме. Конференция может проводиться в пределах одного детского сада; несколько детских садов, работающих по одинаковым темам; детских садов одного или несколько районов. Использовать конференцию, как форму работы, можно на родительских собраниях, встречах учителей и воспитателей и т.д.

**Мастер – класс** предполагает наличие сильной, авторитетной фигуры Мастера, который передает секреты своего мастерства. В план проведения мастер – класса входят: теоретическое обоснование проблемы, по которой проводится мастер – класс; ознакомление с основными положениями технологии, разработанной автором; отработка методов и приемов, которые являются основой технологии; оценка деятельности мастер – класса; обсуждение возможности использования технологии, с которой познакомились, в своей профессиональной деятельности.

 **Творческая группа** – объединение педагогов – новаторов дошкольной организации, стремящихся работать не по шаблонам и готовым конспектам, а проявляющих инициативу и творческую активность в проведении исследовательской, проектной деятельности, внедряющих инновационные технологии и современные научные достижения.

 Распространенной формой методической работы является консультация. Тема консультации может быть подсказана вопросами воспитателей или определена старшим воспитателем и заведующим в зависимости от того, какие затруднения испытывают педагоги в своей работе. Важно при этом, чтоб она была интересной, практической и результативной. Во время проведения консультации желательно использовать наглядные примеры, например, схемы планирования, циклограммы проведения подвижных игр и т.д.

Важное место в работе дошкольных учреждений занимают **медико – педагогические совещания.** Основная цель таких совещаний – проанализировать работу с детьми за истекший период времени и наметить новые задачи воспитания.

**Самообразование** – важное направление педагогической деятельности. По утверждению В.А. Сухомлинского, «сильным, опытным становится педагог, который умеет анализировать свой труд». Старший воспитатель, изучая деятельность педагогов, должен помочь воспитателю в выборе направления или темы по самообразованию, помочь в разработке плана изучения выбранной педагогом темы, периодически привлекать воспитателей к самоанализу и самоотчету по проделанной работе во время проведения педагогических часов, семинаров, педсоветов. Как процесс овладения знаниями, самообразование тесно связано с самовоспитанием, в процессе которого у человека развивается умение самостоятельно организовывать свою деятельность по приобретению новых знаний, результатом чего является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе – построение нового опыта.

К **индивидуальным формам методической работы** **относится наставничество,** которое заключается в том, что опытные педагоги добровольно берут на себя обязанность вести с молодыми специалистами педагогическую работу, передавая им свой опыт, практически помогая в подготовке к различным видам деятельности в составлении планов, оформлении центров и т.д. С вновь пришедшими молодыми специалистами, старший воспитатель, по мере необходимости, работает в паре, поддерживая эмоциональный тонус педагога и демонстрируя ему отдельные методы и приемы в организации детского коллектива, общения с детьми, а, иногда, решая и образовательные задачи. В данном случае старший воспитатель выступает как «играющий» тренер. Важно только обговорить с молодыми специалистами такое сотрудничество, чтобы предупредить негативное восприятие этого приема со стороны молодого специалиста.

Немаловажную роль в методической работе играет педагогический **анализ деятельности педагогов**. Используются следующие виды педагогического анализа: эпизодический – отдельные занятии, режимные моменты; тематический – анализ одного из разделов воспитательно – образовательной работы с детьми (наиболее эффективные для изучения передового опыта); итоговый или комплексный – анализ какого – либо отчетного периода (полугодия, года и т.д.), направленный на изучение комплекса основных факторов, повлиявших на результаты деятельности педагога. Методами педагогического анализа являются: наблюдение педагогического процесса, собеседование, анкетирование, определение уровня знаний, их умений и навыков, изучение продуктов детской деятельности, изучение документации и т.д.

Анализ работы воспитателя осуществляется по следующим этапам:

- информационный (наблюдения, открытые занятия – принимают участие методисты и воспитатели);

- аналитический (самоанализ, обсуждение коллегами, анализ деятельности методистами);

- прогностический (корректировка деятельности, оказание методической помощи или выявления и распространения ППО).

**Педагогический анализ** – это системное изучение деятельности субъектов педагогического процесса в специально организованной среде. Он позволяет установить и проследить взаимосвязи внутри педагогического процесса, найти оптимальные пути решения поставленных задач, выявить и реализовать потенциальные возможности педагогов и детей, способствует дальнейшему развитию дошкольного учреждения.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы (К. Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2008)
2. Быкова Е.М. Азбука методиста. – Н. Новгород: Педагогические технологии – НН, 2017
3. Дильдина Н.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: учебное пособие – Челябинск – 2018
4. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ/

 О.И. Давыдов, А.А.Майер, Л.Г.Богуславец. – С.Петербург, Детство – Пресс, 2010

1. Педагогика/ Сластенин В.А. и др. – учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. – М.: издательский центр Академия, 2002
2. Поташкин М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе – М: Центр педагогического образования, 2009
3. Сваталова Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов // Дошкольное воспитание// - 2011, № 6