

Методическая служба в детском саду

Методическая служба в детском саду – это комплексная и творческая работа, которая включает в себе не только практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, но и повышение уровня знаний новейших методик, изучение педагогики, детской психологии, анатомии.

Старший воспитатель, как руководитель методической службой, оказывает непосредственную помощь воспитателям и специалистам в самообразовании. Постоянное обновление содержания методической работы взаимосвязано с деятельностью педагогов, что обеспечивает непрерывный процесс совершенствования мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа направлена на опережение и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми государственными стандартами.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении как целостная система может быть спроектирована в структуре:



Деятельностный аспект расставляет другие акценты:



Старшим воспитателем намечается методическая работа с кадрами.

Логично будет выстроить три направления:

1. По отношению к общей системе образования

Это направление включает ознакомление и проработку нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики. Планомерно расписывается система повышения квалификации педагогов (самообразование, саморазвитие и все формы методической работы).

2. По отношению к конкретному педагогу

Здесь главной задачей является формирование личностной, авторской, эффективной системы педагогической деятельности воспитателя. Методическая работа нацелена на расширение, обновление знаний педагога, развитие творческой деятельности.

3. По отношению к педагогическому коллективу детского сада

Методическая работа ставит целью формирование дружного коллектива единомышленников, особых традиций, личностных ориентиров, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса; выявление, изучение и обобщение, распространение значимого передового опыта.

Как подтверждение результативности работы ДОУ происходит постоянное совершенствование процесса воспитания и обучения. Анализируя деятельность коллектива по созданию условий позитивного пребывания детей в саду, развития личности каждого ребенка, выделяются проблемы, противоречия между «тем, что есть» и «тем, что должно быть».

По результатам контроля состояния воспитательно-образовательного процесса проводится **педагогический анализ** как сущность формирования и регулирования педагогического процесса:

- сбор информации о состоянии;
- анализ собранной информации;
- выдача информации к реализации.

Педагогический анализ это не выявление недостатков, главное в его проведении - поиск качества работы, педагогических особенностей каждого педагога и всех в целом. Сложность заключается в том, что объектом анализа является человек, следовательно, проводить его надо с высокой управленческой культурой, тактом и доброжелательностью. Привлекая педагога к самоанализу своей деятельности, обучая умению оценить для себя трудности работы, методическая служба тем самым повышает педагогическую активность, а значит, растет профессиональное мастерство.

Трудность анализа заключается в том, что не каждый педагог готов к объективной оценке своей практической деятельности, чаще дают заниженные самооценки, кто-то – завышенные. Поэтому можно практиковать взаимопроверки, которые способствуют созданию самоуважения и самозначимости.

При подготовке и проведении педагогического анализа можно пользоваться памятками к просмотру и анализу режимных моментов и занятий. Составляя памятку, необходимо осветить важные вопросы, четко расположить их в определенной последовательности, определить их соответствие целям наблюдений. Памятки должны быть очень конкретными и небольшими по объему. Педагогический анализ требует интеллектуального подхода к личности, умелого аналитического мышления.

Сама беседа с воспитателем должна основываться на доброжелательности, уважении, быть тактичной, опираться на положительные моменты. Планируя беседу, важно учитывать индивидуальные особенности человека: характер, тип нервной деятельности, стаж, степень педагогического мастерства, общий кругозор, эрудицию.



Все формы методической работы можно разбить на две взаимосвязанные группы:

Групповые формы – взаимопосещения, консультации, семинары и практикумы, творческие и рабочие группы, деловые игры, выставки и, конечно же, педсоветы.

Индивидуальные формы – стажировка, собеседование, самообразование, наставничество.

Педагогический Совет

Планируя педагогический совет, надо помнить, что это постоянно действующий и именно коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. Он рассматривает:

- Вопросы оптимизации воспитательно-образовательного процесса;
- Утверждает и корректирует планы, рабочие программы, творческие проекты, личные планы самообразования;
- Выносит коллегиальные решения;
- Повышает профессиональную квалификацию педагогов;
- Определяет пути, формы обновления дошкольного образования в конкретном учреждении;
- Дает анализ качества знаний, умений, навыков воспитанников, уровня работы педагогов, развития самого детского сада, повышения его рейтинга в районе;
- Подводит итоги деятельности дошкольного учреждения, достижения поставленных коллективом целей.

Педагогический совет в современное время стал полифункциональным. **Его функции:**

- планово-прогностическая;
- мотивационно-целевая;
- информационно-аналитическая;
- диагностическая;
- коммуникационная;

- методическая.

Ценность этих функций определяется в зависимости от нацеленности каждого конкретного педагогического совета.

Новая социально-экономическая ситуация, новые законодательные документы ставят во главу и новые требования. Поскольку педсовет это орган коллегиального управления, он призван менять старые педагогические представления и ориентиры. Освоение нового предполагает и взаимосвязь, и дальнейшее развитие всего позитивного и передового, что содержат в себе традиционные подходы.

Думающий Совет педагогов обязательно находит выход из сложившихся ситуаций и противоречий. Он принимает рациональные решения, ведущие к лучшему педагогическому результату, мыслит позитивно, нестандартно и самостоятельно.

Установочный педагогический совет берет на себя сложнейшую миссию:

- создание условий для переоценки педагогических ценностей. Воспитание и обучение эффективнее там, где есть постоянная заинтересованность взрослых в ребенке. Для педагога личность ребенка – первостепенна и основной объект его заботы. Меняются дети – меняются ценности.
- Изменение мнений, взглядов, суждений, представлений о ребенке, о своем профессиональном предназначении.
- Пробуждение желаний научиться учить и воспитывать по-новому.

Назначение **итогового педсовета** заключается в том, чтобы выявить стратегические и развивающие проблемы. Единственный способ продвинуться вперед и достичь успеха – это вовремя выявить и правильно понять свои проблемы. Проблемный анализ можно вести по схеме «от конца к началу»:

1. Анализ результатов: что не удовлетворяет в итогах? Какова степень нестыковок между тем, что есть и тем, что должно быть?
2. Анализ учебно-воспитательного процесса, т.е. какие недостатки порождают несоответствие между тем, что есть и тем, что должно быть?
3. Анализ условий, т.е. недостатки каких условий являются причинами дефектов воспитательного процесса?

Такой анализ позволяет убирать несущественные для конечного результата проблемы и оставлять в зоне зрения только наиболее значимые. Для того, чтобы выводы и итоги анализа были достаточно надежными и справедливыми, необходимо выявлять, знать, учитывать мнение каждого педагога.

Тематика педсоветов определяется годовым планом дошкольного учреждения. Однако подготовка к проведению заседания может иметь в виду расширение, уточнение повестки в соответствии с требованиями текущего момента. Чтобы педсовет действительно был органом управления, а его решения были действенными и способствовали улучшению работы с детьми, каждому совещанию предшествует всесторонняя подготовка.

К педсовету готовится каждый его участник. Это значит, необходимо критически, всесторонне дать самоанализ своей деятельности по теме педсовета. Заранее в методическом кабинете оформляется выставка литературы по данной тематике, опыт

работы ведущих педагогов сада или города, пособия, конспекты. Предлагаются советы, задания, которые помогут подготовиться к самому заседанию.

Важный момент в работе педсовета – заключительное слово. Оно должно быть кратким, конкретным, нести в себе конкретные предложения.



Консультирование

Каждая консультация (индивидуальная, групповая, по основным направлениям работы, по актуальным вопросам, по заявкам педагогов и др.) требует подготовки к ее проведению.

Основные консультации планируются в годовом плане работы детского сада, некоторые консультации проводятся по мере необходимости. Используя разные методы при проведении консультаций, ставится задача не только передачи знаний, но и формирования у педагогов отношения к деятельности, развитие творческих способностей.

Чтобы акцентировать внимание воспитателей и побуждать их следовать за логикой изложения, в начале консультации полезно сформулировать вопросы, которые помогут осмыслить собственный опыт под углом зрения науки, высказать свои соображения, мнения. В зависимости от уровня квалификации педагогов определяется, в какой мере можно привлекать знания из их опыта или ограничиться объяснением. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу как молодого специалиста, так и опытного педагога.

В ходе консультации можно использовать метод дискуссии. **Дискуссия** — эффективная форма коллективного обсуждения вопросов, позволяющая выяснить возникшие противоречия между распространенными бытовыми представлениями и научными принципами. В дискуссии становятся явными глубокие знания одних и поверхностные знания других.

Дискуссия станет продуктивной, если продумать такие условия:

- вести ее следует по важным вопросам темы, а не по второстепенным, и тем более случайным (не увлекаться, не уводить в сторону от поставленных задач);
- ей должна предшествовать подготовительная работа по выносимой на обсуждение теме для того, чтобы педагоги имели представления;
- завершить дискуссию необходимо логическим подведением к итогу, определяющему цель, содержание, ход и результат занятия;
- дискуссия должна ограничиваться временными рамками.

Ведущему дискуссии нужно обладать умением быстро ориентироваться в разговоре, улавливать ход мыслей и настрой участников, создавая атмосферу доверия и доброжелательности. Заключительное слово должно кратко обобщить выступления и определить решение принципиальных вопросов.

Творческие микрогруппы

Это весьма эффективная форма методической работы. Создаются они на добровольной основе из числа заинтересованных педагогов, когда необходимо освоить новый передовой опыт, новую методику, разработать идею, приемы работы, методические пособия.

При планировании общей деятельности надо учитывать, что в группу объединяются несколько человек на основе единого интереса, взаимной симпатии, психологической совместимости. Каждый сначала самостоятельно изучает проблему или материал, затем все обмениваются мнениями, предлагают свои решения, выводы. Педагоги посещают друг у друга режимные моменты, непосредственно образовательную деятельность, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Совместное творческое освоение нового идет гораздо быстрее. Множество мнений или находок дает ценный результат в итоге.

Как только поставленная цель достигнута – группа расформировывается. Главное внимание уделяется поисковой, эмпирической деятельности, с результатами которой в последующем знакомится весь педагогический коллектив.



Круглый стол

Это иная форма общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников можно планировать круговые формы размещения участников, что позволяет поставить всех в равное положение, обеспечивает взаимовыгодное взаимодействие. Организатору круглого стола необходимо продумать и подготовить вопросы к обсуждению, учитывая нацеленность на достижение определенной цели.

Методические посиделки

Они позволяют в свободной и непринужденной обстановке обсудить определенную небольшую педагогическую проблему и выработать по этой проблеме верную точку

зрения. Удачное завершение мероприятия в значительной мере определяется созданием благоприятной обстановки, соответствующим психологическим климатом. Обсуждение удобнее проводить за чаепитием. На обсуждение выносятся вопросы, имеющие существенное значение для решения ключевых в данный момент проблем. Тема участникам заранее неизвестна, к обсуждению подготовка не проводится.

Способности ведущего направлены на то, что он в непринужденной обстановке вызывает участников на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подводит их к определенным выводам, решениям.

Литературная газета или журнал

Это интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Ее **цель**: показать развитие творческих возможностей коллектива, их мир увлечений, жизненный уклад и ценности. Можно создать и странички для детей и родителей. Воспитатели могут писать очерки, статьи, были и небывлицы, сочинять стихи, оценивать личностные качества своих коллег, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми.

Педагогический Клуб

Это форма методической работы, которая способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков. Формируются команды, количество которых зависит от численности коллектива или поставленных задач, назначается жюри. Команды предварительно знакомятся с темой заседания Клуба, получают домашние задания. Можно подготовить взаимные шуточные приветствия, девизы или речевки. Руководитель готовит занимательные, требующие нестандартных решений задания непосредственно по избранной теме. Важно регламентировать этапы игры, продумать необходимую атрибутику.

Педагогические чтения

Организуются по разным вопросам обучения и воспитания:

- тематические чтения;
- итоговые по результатам методических объединений за год;
- как итог работы воспитателей по темам самообразования.

В течение года педагоги изучают теоретические и практические подходы к реализации избранной темы. В конце учебного года возможны просмотры открытых занятий по данной проблеме.

Такая планомерная, увлекательная работа способствует профессиональному росту. Определяется стандарт знаний. Закрепление и применение знаний предоставляет педагогу широкую возможность активизировать познавательную активность детей, приобщить к особенностям программы отдельных детей или их группы.

Деловые игры

Всем известно, что эта форма организации педагогов и подачи теоретического и практического материала позволяет в нестандартной форме представить содержание новых идей, развивать творческие способности как участников игры, так и ее ведущих.

Несомненно, что активность слушателей повышается в процессе игры постепенно (кто проводил, тот убедился неоднократно), достигая накала к завершению.

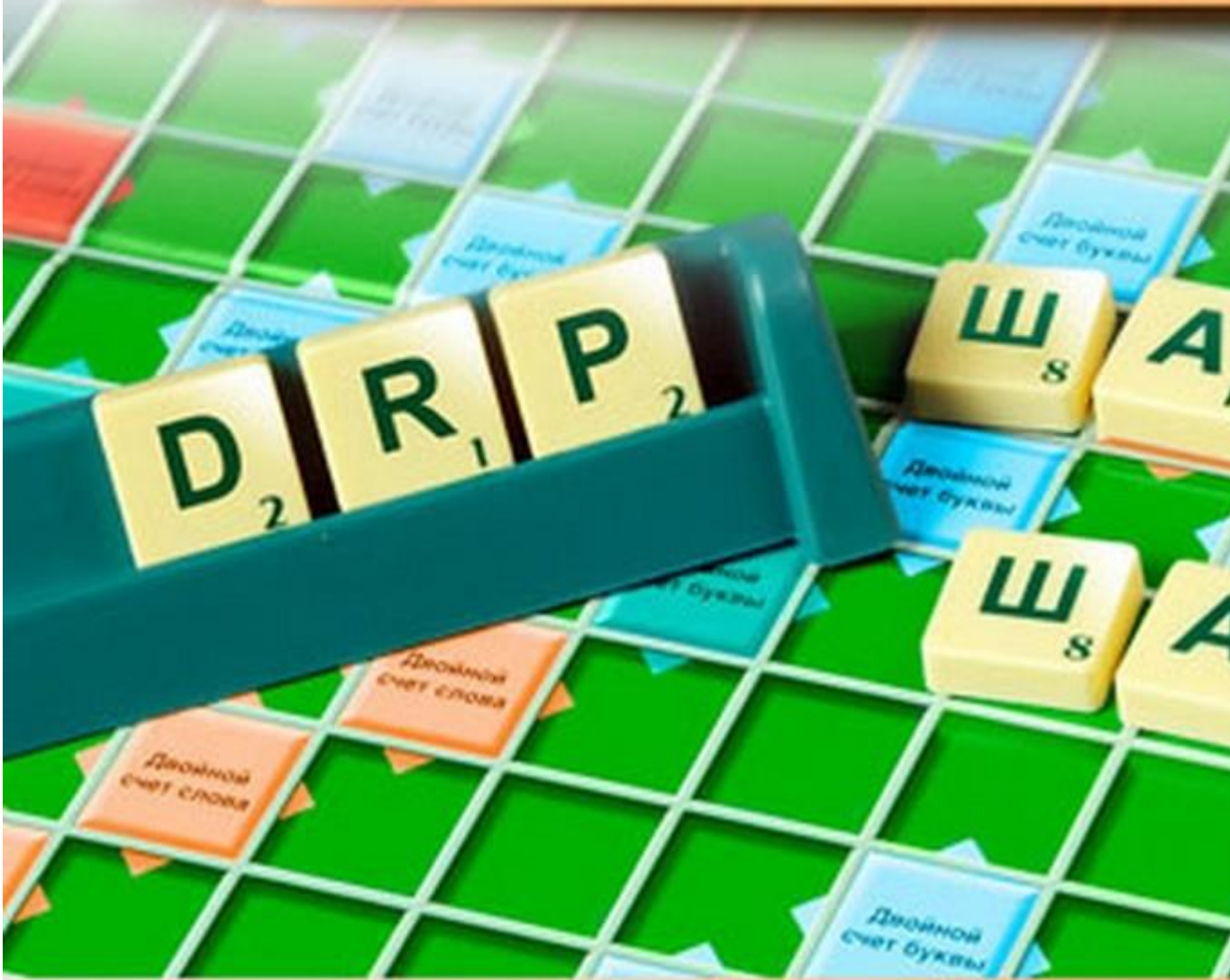
Положительно то, что деловая игра оказывает влияние на формирование личности, она помогает наиболее активизировать всех участников, независимо от темперамента и характера, для выполнения цели, которую необходимо достичь.

Вот такое определение: «деловая игра – это метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях, по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилами» уже дает возможность выстроить ход игры. Многосторонний анализ определенной ситуации (или нескольких) в игре позволяет связывать теоретический и практический материал.

Суть деловых игр в том, что они непринужденно включают моменты как учения, так и труда, выработка решений приобретает совместный, коллективный характер и способствует формированию профессионального единения, творческого мышления.

При планировании деловой игры необходимо учесть, что она должна четко укладываться в единую систему методических мероприятий на данный учебный год. Оптимально использовать 1 – 2 игры в год.

ДЕЛОВАЯ



Продуманно и конкретно разрабатывая процесс деловой игры, важно соблюдать последовательность этапов:

- создание план-проекта деловой игры;
- определение хода последовательности действий;
- продумывание организации проведения игры;
- составление задания для играющих, указаний для жюри (если таковое потребуется);

- подготовка атрибутики и оборудования, место их расположения.

Целью игры может быть:

- закрепление системы знаний;
- выработка системных умений;
- обмен опытом;
- формирование творческого мышления;
- выработка установки на практическое применение;
- обучение культуре отношения;
- развитие коммуникативных умений;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений и т.п.

Особенностью деловых игр является то, что формируя общие цели, мы предоставляем возможность каждому участнику поставить и найти средства достижения своих собственных целей.

В подготовку игры включается и выбор технических, наглядных и других средств. Необходимо учитывать где, когда, кем и какие средства должны использоваться; какие условные обозначения, наглядность, графики, таблицы, атрибутику необходимо подготовить.

Необходимость решать разнообразные воспитательные задачи натолкнула меня на создание игры **«Педагогический светофор»**.

Игра «Педагогический светофор»

Играющие разделены на 3 сектора: красный, желтый, зеленый.

Читаю педагогические ситуации. Приступая к решению педагогической задачи, необходимо внимательно разобраться в происходящих условиях, оценить позицию каждого персонажа, представить себе предполагаемые последствия в решении.

Сектора действуют в соответствии с цветами:

Красный	Желтый	Зеленый
Выбирает в ситуации, что нельзя делать ни в коем случае и почему (педагогическая оценка ситуации; предположение возможного исхода ситуации).	Коррекция действий: на что конкретно необходимо обратить внимание в данной ситуации, помощь каких специалистов может быть полезна.	Указывает, что в педагогической ситуации обязательно нужно использовать в практике работы, какие методические приемы и почему.

Каждый сектор объясняет свой выбор с воспитательной точки зрения.

Формы организации могут быть:

- индивидуальная работа, у каждого свой «светофор»;
- задача-соревнование: у каждой команды все цветовые сигналы, кто быстрее проанализирует и поднимет свой световой сигнал;
- 3 сектора по отдельности: красный, желтый, зеленый.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, предвидит последствия определенных решений задач собственной деятельности.

Деловые игры не должны рассматриваться как факт получения готовых решений. Эта форма методической работы является средством анализа решений проблемы или оценки текущей ситуации с учетом перспектив ее развития.

Викторина



Викторина – это игра в ответы на вопросы, обычно объединенных какой-нибудь темой. Очень удобно использовать викторину как форму проверки знаний, усвоенного материала, просто как педагогическую разминку.

Требования к викторине:

- общая тема;
- вопросы должны быть конкретными;
- количество вопросов должно быть определено;
- учитывается объем знаний, интересы коллектива;
- определенная форма проведения («Что? Где? Когда?», «Брейн-ринг» и др.);
- устная или письменная вопросно-ответная форма;
- может проводиться экспромтом, могут быть заранее розданы вопросы;
- задания могут быть разные: если сможешь – объясни, верно – неверно;
- указан список литературы, с помощью которого можно найти ответы.

Семинары и семинары-практикумы



Самой практикуемой формой методической работы являются семинары и семинары-практикумы. Как обычно, в годовом плане обязательно определяется тема семинара, составляется подробный план его работы.

Составленный план с четким указанием времени работы, продуманностью заданий поможет педагогам сориентироваться в процессе предстоящего мероприятия. К проведению каких-то определенных занятий желательно привлекать дополнительно медиков, узких специалистов, воспитателей.

Главной задачей семинаров является совершенствование умений педагогов. Обсуждаемые вопросы педагоги должны знать заранее. Семинар предполагает возможность обсуждения различных точек зрения, создания проблемных ситуаций, которые в результате способствуют выработке единых позиций в решении проблемы.

Результатом должны стать реально выполнимые рекомендации, реализация которых находится под контролем.

Продолжительность семинара может быть:

- одно занятие;
- несколько занятий в короткий промежуток времени;
- длительный период (несколько месяцев, учебный год).

Местом проведения семинара может быть и методический кабинет, и физкультурный зал, и музей, и парк города, другие достопримечательности.

Семинар не ограничен определенными рамками времени, места, источник получения информации тоже может быть различным: доклады и содоклады участников; выполнение разнообразных практических заданий; наглядный показ по теме заседаний; педагогический анализ и др.

Семинар должен быстро и своевременно вносить изменения в воспитательно-образовательный процесс. Можно подготовить памятку участникам, информационный листок, где указано:

- тема семинара;
- место и порядок проведения;
- домашнее задание (перечень вопросов, над которыми необходимо заранее подумать);
- необходимая литература для подготовки.

По окончании работы семинара можно оформить материалы педагогов либо в папку-передвижку, либо выставкой, либо сложить в «Журнал семинара».