

## *Методы и приемы, используемые в МКДОУ ДС №40 «Улыбка» в работе с педагогическими кадрами*

**«Устный журнал».** Специфика и целостность устных журналов заключается в многообразии освещаемых вопросов, фактов и проблем. Данная форма состоит из ряда сообщений по наиболее актуальным вопросам из области педагогической науки, права, современной педагогической практики, политики и т.д. В качестве иллюстраций в устные журналы включаются кадры видеофильмов; осуществляется демонстрация творческой продукции детей и взрослых (педагогов, членов коллектива учреждения, родителей), фрагментов праздников, развлечений.

**«Открытый микрофон».** Способствует развитию полемических навыков, искусства выступать перед аудиторией, формирует умение высказывать своё отношение к реально существующим проявлениям жизни коллектива.

Тема, предлагаемая для обсуждения какого-либо важного вопроса, начинается обычно с таких примерных формулировок: «Что я хочу сказать по поводу...», «Какие мысли возникают у меня в связи с...», «О чём у меня болит душа, когда я...», «Прошу слова, так как...».

Результативность проведения данной формы методической работы обеспечивается подготовленностью к ней. Чтобы выступления участников «микрофона» были лаконичными по форме и глубокими, конструктивными по своей сути, руководитель может посоветовать выступающему, как, следуя известной логике, построить выступление. С этой целью в помощь готовящимся к выступлению организуется выставка литературы по ораторскому искусству и обсуждаемой проблеме.

**«Викторина»** - занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хронологической и

др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме. Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности, усовершенствовать умения анализа и систематизации информатизации из различных источников, моделирования и прогнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

**«Аквариум»** - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль, и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

#### **Методика «Продленная конференция».**

- при подготовке к проведению открытого мероприятия воспитатель обсуждает с членами методического совета всю технологию проведения мероприятия; после его проведения продолжается обсуждение эффективности полученных результатов.

- в основном применяется при работе с молодыми специалистами, поскольку они получают помощь при подготовке к педагогическому мероприятию, его проведению и последующему анализу.

#### **Методика «Мозаика».**

- применяется на семинарских занятиях просмотр видеозаписей фрагментов педагогических мероприятий по заданной тематике с применением различных технологий и форм работы с

последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению.

- позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулирует познавательную деятельность воспитателей, позволяет включить в работу большее количество участников.

**Методический диалог** - обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий. Форма проведения – круглый стол.

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание. Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме. Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

**Методические посиделки** - формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов. Форма проведения – круглый стол. Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса. Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам. В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

**Решение педагогических задач** – знакомство с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений.

Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное. Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности. Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага. Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения образовательной работы.

### **Педагогический КВН.**

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

#### Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

- соответствие выступлений заданной теме;
- актуальность;
- форма представления;

- время выступления –10 минут.
- 2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ребенка и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса – 1 минута.
- 3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.
- 4. Конкурс капитанов.
- 5. Конкурс мудрецов. Выбираются два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
- 6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы учреждения.
- 7. Конкурс «Что бы это значило?» (ситуация из жизни ДОУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

**Тренинг** - отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

**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 приёмов организации труда. Большая ценность

такого рода упражнений - в возможности получить оценку своего поведения со стороны, произвести самооценку и оценку своих поступков. Тренинг более чем другие формы (методы) создаёт ситуацию обязательного «погружения» в себя и свою деятельность.

**Видео тренинг** - «тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия». Специфика работы видео тренинга состоит в сочетании метода и видео технического средства при обучении педагогов. Метод заключается в расчленении педагогического акта на отдельные технические приемы и педагогические навыки, которые должны быть проанализированы и исправлены, восприняты. Инструментом в данном случае является видеомagneтофон, с помощью которого детально изучаются шаги, этапы модели педагогического процесса, отрабатываются умения и навыки, осуществляется обратная связь. Видео тренинг - незаменимый помощник при формировании рефлексивных умений и навыков у педагогов.

**«Методический ринг»** – совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции. Форма проведения – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа). Может быть организован как самостоятельное мероприятие или как часть его.

1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Например, на методическом рингу по теме «Работа без дисциплины, что мельница без воды» (Я.А.Коменский) для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на педагогических мероприятиях – переключением внимания детей на другой вид деятельности или мерами дисциплинарного порядка?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости. Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги. Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т.д.

2 вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Например, методический ринг по теме «Активизация познавательной (исследовательской) деятельности дошкольников на экологических занятиях» предлагает соревнование следующих методических идей:

- Применение игровых заданий;
- Использование активных форм обучения.

**«Мозговая штурм»** - так же как Деловая игра возможен при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме. Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики, прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

**Деловая (ролевая) игра** – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

**«Час вопросов и ответов»** - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до часа классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По

некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам семинара.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – **«большой круг»**. Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

### **Метод «Шесть шляп мышления».**

В основу концепции данного метода Э. Де Боно положил представление о наличии у человека двух типов мышления: «реактивного» и «взвешенного». Существует тип мышления, который присущ каждому человеку изначально, как дыхание. Пользуясь этим типом мышления, человек отвечает на телефонные звонки, переходит дорогу, занимается выполнением множества повседневных задач.

Многое мы выполняем бессознательно, автоматически. Действительно, какая разница, с какой ноги начать движение во время прогулки, в какой руке нести сумку с продуктами, в какую сторону посмотреть перед тем, как переходить через дорогу? Чтобы справиться с такого рода проблемами, достаточно обладать типом мышления, которое проявляет себя автоматически, как закономерная ответная реакция на внешние обстоятельства. Наличие такого «реактивного» мышления дает нам возможность заниматься подавляющим большинством повседневных дел.

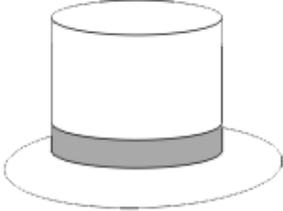
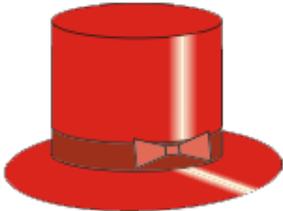
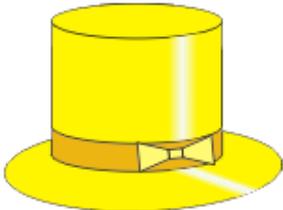
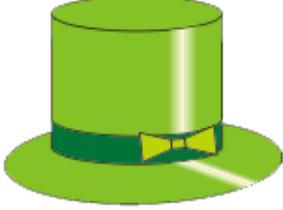
Но есть и другой тип мышления, который отличается большей усложненностью и который используется нами не так часто, но непременно сознательно и только в те моменты, когда это становится необходимым. Это - «взвешенное» мышление, то есть такой подход к делу, который основывается на осознанном, волевом регулировании потока мыслей в нужном направлении – на решение тех или иных непростых задач.

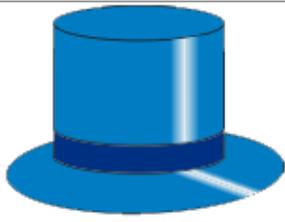
Реактивный тип мышления прекрасно подходит для реагирования на то, что с нами в данный момент происходит и совсем не обязателен для долговременного планирования (например, своих действий в ситуациях карьерного роста, своего времени, своих финансовых затрат и т.д.). Взвешенный тип мышления требует определенной концентрации внимания, определенного сознательного настроя. Он позволяет производить достаточно сложные мыслительные операции, рассчитывать, как свойственно хорошему шахматисту, свои действия на несколько шагов вперед, используя при этом накопленные знания, навыки, жизненный опыт. Качество мышления как раз и определяется способностью «взвешенно» мыслить.

*Почему шляпы?* Каждой из шести шляп соответствует свой собственный, индивидуальный цвет, делающий ее легко различимой среди всех остальных и наделяющий ее характерными, присущими

только ей одной чертами и качествами – цветовое различие делает каждую шляпу особенной, неповторимой. Шесть шляп позволят нам «дирижировать оркестром своих мыслей». Меняя шляпу, мы сможем придать своим мыслям нужное направление, «нужное звучание». Каждая цветная шляпа указывает на роль, на определенный тип мышления. В данном методе мышление делится на шесть различных режимов, каждый из которых представлен шляпой своего цвета.

Вот краткое описание каждого из режимов:

	<p><b>Белая шляпа</b>          Белый цвет беспристрастен и объективен, как чистый лист бумаги. Факты, информация, вопросы- вот что ляжет ровными строчками на белый лист.          Какой мы обладаем информацией? Какие существуют факты, подтверждающие или опровергающие определенное мнение? Какая нам нужна информация?</p>
	<p><b>Красная шляпа</b>          Красный цвет символизирует гнев, внутреннее напряжение. В красной шляпе человек отдает себя во власть эмоций, интуиции, чувств. Какие у меня по этому поводу возникают чувства?</p>
	<p><b>Желтая шляпа</b>          Желтый цвет солнечный, жизнеутверждающий. Человек в желтой шляпе полон оптимизма, он ищет Преимущества. Почему это стоит делать? Каковы преимущества?</p>
	<p><b>Черная шляпа</b>          Черный цвет мрачный, зловещий, словом – недобрый. В черной шляпе человек проявляет осторожность. Сработает ли это? Что здесь неправильно? В чем недостатки?</p>
	<p><b>Зеленая шляпа</b>          Зеленый цвет – это цвет свежей листвы, изобилия, плодородия. Зеленая шляпа символизирует творческое начало и расцвет новых идей.</p>



### ***Синяя шляпа***

Синий цвет – это цвет неба. Синяя шляпа связана с организацией и управлением. Чего мы достигли? Что нужно делать дальше?