

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ И ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В МА ДОУ № 32

Старший воспитатель МА ДОУ № 32

Данишкина Н.Н., ВКК

*То, что мы знаем, — ограничено,
А то, чего мы не знаем, — бесконечно.
П. Лаплас*

Наше время – время перемен. Изменения, происходящие в обществе, влекут за собой изменения в работе дошкольных учреждений. Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающий условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям.

Модернизация образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров. Сегодня обществу нужен педагог нового поколения – компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером благородства, человеколюбия, гражданственности. От профессионализма педагогов напрямую зависит качество образования. Современный педагог-профессионал должен быть способен к таким новым видам деятельности, как формулировка проблемы, разработка средств ее решения, деятельностная проработка понятий, рефлексия результатов реализации проекта, построение содержательной коммуникации с другими субъектами образовательной деятельности и пр. (В.Р.Имакаев) В соответствии с этим возникла необходимость осуществления поиска новых путей развития творческой личности педагога. Специалисты справедливо подчеркивают, что “исследовательский элемент был, есть и еще в большей степени будет важнейшим элементом практической педагогической деятельности”. Педагог, умеющий творчески решать различные педагогические задачи, искать новые варианты решений педагогических ситуаций, сможет организовать процесс обучения на уровне, отвечающем требованиям современного общества

Анализ литературы по теории управления Качеством образовательного процесса, показал, что в практике анализа качества педагогической деятельности рассматривается с разных позиций. Например Ю.А. Конаржевский «Технология

педагогического анализа учебно-воспитательного процесса» считает, что главное орудие управления качеством образовательного процесса – посещение НОД воспитателей с их последующим анализом. М.М. Поташник считает причиной проблемы качества образования в «несовершенстве профессиональных умений целеобразования».

Все шире используется непосредственное вовлечение педагогов в активную учебно-познавательную деятельность с применением приемов и методов, получивших обобщенное название «активные методы обучения».

Активными называют методы, при использовании которых учебная деятельность носит творческий характер, формируются познавательный интерес и творческое мышление.

Активные методы обучения – это система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности обучаемых в процессе освоения знаний, повышения своей профессиональной компетентности

К воспитательным *задачам* активных методов обучения относятся: развитие самостоятельности, воли, активность; формирование определенного подхода, позиции, мировоззренческой установки, развитие коммуникативных качеств, умения работать в коллективе.

Целью активных методов обучения является развитие внимания, речи, творческих способностей, рефлексии, умения находить оптимальные или наиболее простые решения, предсказывать результат.

Таким образом, активные методы обучения — это обучение в деятельности.

Активные методы обучения – это система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности обучаемых в процессе освоения знаний, повышения своей профессиональной компетентности.

Особенности активных методов обучения:

- ✓ групповая форма организации работы участников образовательной деятельности;
- ✓ использование деятельностного подхода к обучению и воспитанию;
- ✓ практическая направленность деятельности участников образовательной деятельности;

- ✓ игровой и творческий характер обучения и воспитания;
- ✓ интерактивность образовательной деятельности;
- ✓ включение в работу разнообразных коммуникаций, диалога и полилога;
- ✓ использование знаний и опыта воспитанников;
- ✓ задействование в процессе обучения всех органов чувств;
- ✓ рефлексия процесса обучения и воспитания его участниками.

С помощью активных методов обучения можно развить в педагогах способность работать в команде, осуществлять совместную проектную и исследовательскую деятельность, отстаивать свои позиции, обосновывать собственное мнение и толерантно относиться к чужому, принимать ответственность за себя и команду.

Главным концептуальным положением, в соответствии с которым планируется и организуется методическая деятельность в МА ДОУ № 32 – продуктивность, творчество и усложнение. *Уходит в прошлое позиция «Эта тема мне близка...» в самообразовании. На первый план выступает «Это трудно, а значит интересно...».* Важно, чтобы содержание и формы организации образовательной деятельности были не только полезными, повышающими компетентность педагогов, но и интересными для них. Именно это побуждает педагогов искать новые, нетрадиционные приемы и формы взаимодействия с детьми, помогает сделать его более целенаправленным и продуктивным.

На наш взгляд, активные формы и методы обучения педагогов обладают большим потенциалом при подготовке профессионалов, способных занять активную позицию в выборе методов работы с воспитанниками.

ИМИТАЦИЯ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ

Метод помогает выбрать верный вариант из множества предложенных. 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 сразу приводится решение. Ситуации-упражнения побуждают совершить некоторые действия (составить план конспекта, заполнить таблицу и т. п.). В ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее

анализ и обосновать свой ответ, оценить его. Ситуации-проблемы рассматривают конкретный пример из практики как существующую проблему, которую надо решить;

ОБСУЖДЕНИЕ ДВУХ ПРОТИВОПОЛОЖНЫХ ТОЧЕК ЗРЕНИЯ

Старший воспитатель или заведующий МА ДОУ № 32 предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему. Педагоги должны высказать свое отношение к ним и обосновать его;

ОБУЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИМ УМЕНИЯМ

Метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно его посоветовать. Лучше предлагать обучающий элемент из опыта работы;

ИМИТИЦИЯ РАБОЧЕГО ДНЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

Педагогам дается характеристика возрастной группы детей, формулируются цель и задачи, требующие решения, и ставится задача: за определенное время смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей;

РАЗГАДЫВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КРОССВОРДОВ

Помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит, влияет на качество работы с детьми;

РАБОТА С ИНСТРУКТИВНО-ДИРЕКТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ

Воспитателям заранее предлагают ознакомиться с тем или иным документом, применить его к своей деятельности и, выделив одно из направлений, продумать план работы по устранению недостатков. Это задание каждый выполняет самостоятельно, а на педсовете обсуждаются разные подходы к решению одной и той же проблемы;

АНАЛИЗ ВМКАЗЫВАНИЙ ВОСПИТАННИКОВ. ИХ ПОВЕДЕНИЯ, ТВОРЧЕСТВА

Старший воспитатель или заведующий готовит магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т. д. Воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность

детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающему с ними;

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ, ДЕЛОВЫЕ И ТВОРЧЕСКИЕ РАЗВИВАЮЩИЕ ИГРЫ, которые позволяют педагогам в непринужденной форме обмениваться мнениями со своими коллегами.

Особое внимание хочется уделить таким методам как дебаты, аукцион педагогических идей, метод педагогического проекта, игровое моделирование, коллективно-творческая деятельность (КТД) как наиболее сложные и требующие продолжительной подготовки .

Одной из организационных форм методической работы, обеспечивающей развитие творческой активности и личностных качеств педагогов, повышение их квалификации и профессионализма, являются дебаты.

ДЕБАТЫ – технология (форма), предложенная известным американским социологом Карлом Поппером. Первоначально она создавалась как программа для учащихся, позволяющая обучить умению рассуждать, критически мыслить, продуктивно организовывать процесс дискуссии. Ряд исследователей (Е.О. Галицких, С.А. Пуйман, В.В. Чечет и др.) предлагают использовать дебаты при подготовке педагогов к профессиональной деятельности.

По мнению Е.О. Галицких, дебаты – форма обучения общению, способ организации воспитательной работы школьников, имеющий целью тренировать навыки самостоятельной работы с литературой и источниками, отрабатывать умения ведения дискуссии и отстаивания собственной точки зрения с учетом того, что и противоположная позиция тоже имеет право на существование. С.А. Пуйман, В.В. Чечет определяют дебаты как прения, обмен мнениями на каком-либо собрании, заседании.

С нашей точки зрения, дебаты – организационная форма проведения методической работы в ДОУ, в рамках которой осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме, с целью углубления или получения новых знаний, развития аналитико-синтетических и коммуникативных умений, культуры ведения коллективного диалога. Особую привлекательность дебатам придает возможность рассматривать

одно и то же явление или факт с противоположных позиций, анализировать бесспорные, на первый взгляд, истины и усомниться в их правильности, на основе чего самостоятельно, осознанно вырабатывать жизненную позицию. Это качество позволяет использовать дебаты как в процессе организации методической и экспериментальной работы непосредственно в МА ДОУ № 32, так и в учреждениях повышения квалификации работников образования.

Данная форма позволяет:

- ✓ вовлечь в диалог всех педагогов;
- ✓ концентрировать внимание участников и зрителей на содержании проблемы;
- ✓ избежать стихийности и спонтанности хода обсуждения, отступления от обсуждения главной проблемы, ради второстепенной;
- ✓ исключить излишнюю эмоциональность, порой неизбежную при применении активных форм работы с педагогами.

ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

ПЕДСОВЕТ В ФОРМЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (далее – КТД) – все члены педагогического коллектива участвуют в планировании, осуществлении и анализе деятельности, имеющей характер коллективного творчества.

Главная цель КТД – создать условия для самореализации каждого педагога, проявления и развития всех его способностей и возможностей. Поэтому КТД опирается на творческую, созидательную деятельность. В проведении КТД большая доля игры, занимательности, которые соединены с высокой идейностью, целеустремленностью, что и составляет главное своеобразие КТД.

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – это интеллектуальный труд, требующий не только высокого уровня мышления, но и сформированной базы для работы в проектном режиме. Поэтому при овладении проектной деятельностью необходимо формирование у педагогов следующих специальных проектных

умений: проблематизация; целеполагание; планирование; прогнозирование; рефлексия и самоанализ.

Невозможно сегодня говорить о повышении профессиональной компетентности педагогов в МА ДОУ № 32 без обобщения позитивного(передового) педагогического опыта

АУКЦИОН ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ – основная цель – обобщение и распространение передового педагогического опыта. К сожалению, в коллективах все еще присутствует такая проблема как «страх» перед публичными выступлениями. Данная форма помогает решить и эту проблему. Ведь педагогу надо представить так свою работу, чтобы коллеги захотели «купить» её.

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Цель — отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий; живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игры эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия. Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Деловые игры бывают следующих видов:

-имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.

- управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);
- исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
- организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.
- игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;
- игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. *Примером проективных игр* может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры:

- четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников;
- разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

- руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
- назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
- определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

- общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;

- самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка игры экспертами.

В заключение руководитель подводит итоги игры.

ТРЕНИНГ

Цель — отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Тренинг (англ.) — специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

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.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КВН

Цель: способствовать 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.

Форма проведения — коллективная работа.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается: соответствие выступления заданной теме; актуальность; форма представления, время выступления — 10 минут.

2. Разминка. Время на обдумывание вопроса — 1 минута.
3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.
4. Конкурс капитанов.
5. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы.
7. Конкурс "Что бы это значило?" (ситуации из жизни дс). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

МЕТОДИЧЕСКИЙ МОСТ

Цель: обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Форма проведения — коллективная работа.

Методический мост является разновидностью дискуссии.

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

Цель: способствовать развитию у педагогов практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то 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 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

ЯРМАРКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ

Цель: способствовать активизации методической работы педагогов.

Каждый педагог хочет, чтобы его идея была признана лучшей, таким образом, проявляется дух соревнования. Педагоги, в основном молодые, учатся вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, слушать критически относиться к себе и своим коллегам.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКОГО ПОРТФЕЛЯ

Цель: способствовать систематизации педагогами своей методической работы за год, выбрать наиболее удачные методические приемы и обобщить их в виде методических разработок.

«КРУГЛЫЙ СТОЛ»

Цель: выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«ВЕЧЕР ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ»

Цель: способствовать развитию у педагогов умения формулировать теоретические основы проблемы, находить пути ее решения, подбирать формы организации, методы и приемы работы.

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 Вечера 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 профессионального объединения. Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно.

ДИСКУССИЯ

Цель: вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма: коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

- определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;
- определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
- составление плана;
- предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

Методика проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.
- Вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.
- организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.
- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

- Хорошо знать проблему, тему дискуссии.
- Изучить позицию и аргументы оппонентов.
- Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

«МЕТОДИЧЕСКИЙ РИНГ».

Цель: совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма: групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

Методика организации и проведения:

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

Например, на методическом рингу по теме «Школа без дисциплины, что мельница без воды» (Я.А.Коменский) для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на занятиях – 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.

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСИДЕЛКИ

Цель: способствовать формированию правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма: круглый стол.

Методика организации и проведения:

- 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.

Соответствие цели форме повышения квалификации

Цель	Форма
Совершенствование педагогической техники	Семинары, практикумы, школа молодого педагога
Совершенствование педагогического мастерства	Педагогические мастерские
Развитие креативных способностей	Творческие группы

Становление стиля педагогической деятельности	Клуб “Профессионал”, мастер-классы, тренинги
Формирование готовности к инновациям	Школа педагогического мастерства
Формирование педагогической культуры	Психолого-педагогические, методические семинары – практикумы
Разработка авторских методик, программ, технологий	Проектировочные семинары
Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы	Школа педагогического опыта, научно-методические семинары