

Рецензия

на методическую разработку «Инновационные формы и методы работы как фактор повышения профессионального мастерства педагогов» разработанную Калабельниковой Светланой Николаевной, старшим воспитателем МАДОУ № 9 ст-цы Михайловской

Методическая разработка «Практикум для педагогов «Развитие профессиональной компетенции педагогов, как фактор повышения качества образования» представляет собой сценарии педагогических мероприятий и направлена на совершенствование профессионального мастерства педагогов. Количество страниц - 48.

Автор акцентирует внимание на том, что разработка направлена на развитие личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления развивающей деятельности. В частности профессиональных компетенций педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающих специфику работы на дошкольном уровне образования.

Актуальность и педагогическая целесообразность данной методической разработки заключается в совершенствовании педагогического мастерства на современном этапе, технологических перемен, модернизации содержательных аспектов с учетом ФГОС ДО, планирования стратегии повышения качества дошкольного образования.

Методическая разработка имеет практическую направленность. В данной работе предоставлен сборник сценариев образовательных встреч, направленных на совершенствование кадровой политики дошкольного учреждения. Многофункциональность разработки выражается в разнообразии материала, которое можно использовать в соответствии с поставленной целью. А так же весь предоставленный материал организован по целевым блокам: педагог-методист; педагог-коммуникатор; педагог-деятель; педагог-творец; педагог-психолог; педагог-аудитор.

Представленный методический материал может быть использован в работе старшего воспитателя, в процессе любых дискуссионных площадок, образовательных встреч, педагогических часах, педсоветах, круглых педагогических столах, семинарах.

Рецензируемая методическая разработка обеспечивает теоретическую и практические основы методической работы, может служить методическим пособием старшим воспитателям, заведующим дошкольных образовательных учреждений.

« 19 » 06 2023 г.

Рецензент: Заведующая
дошкольным отделом МКУО РИМЦ
Директор МКУО РИМЦ
МО Курганинский район



Е.Г. Леликова

Н.В. Калюжная

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение детский сад комбинированного вида № 9 ст.
Михайловской муниципальной образования Курганинский район

Согласовано
Педагогическим советом
МАДОУ №9
Протокол № 1
от 28.08.2023г.



Утверждено:
Заведующая МАДОУ № 9
Н.Н. Ховятская

Методическая разработка
«Инновационные формы и методы работы как
фактор повышения профессионального
мастерства педагогов».

Разработала: старший
воспитатель
Калабельникова
Светлана
Николаевна

2023г

«Инновационные формы и методы работы как фактор повышения профессионального мастерства педагогов».

Истинное воспитание Ребенка
в воспитании самих себя»

Ш.А.Амонашвили

Актуальность разработки обосновывается тем, что современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых вариативных программ и педагогических технологий, широким развитием инновационных подходов к осуществлению педагогической деятельности в образовательном процессе. Это требует внесения существенных корректив в систему повышения профессионального мастерства педагогов. Современному педагогу, в условиях перемен, в период модернизации российского образования, в современной модели образования, ориентированной на развитие инноваций, необходимо продвигаться в профессиональном развитии, сохранять и преумножать лучшие педагогические качества, развивать творческий потенциал.

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем современной педагогики в условиях реализации ФГОС ДО. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Введение ФГОС ориентирует педагогов на инновационные подходы к организации образовательного процесса, требует адекватного восприятия педагогических новшеств, осознания их необходимости. Возрастающие требования общества к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов, на развитие профессиональных компетенций, обеспечение условий для конструктивного решения проблем педагогической практики и реализации задач инновационного развития педагогической деятельности. Обеспечение обозначенных приоритетов, в свою очередь, предполагает изменение содержания и форм повышения профессионального уровня педагога, эффективного взаимодействия всех специалистов дошкольного образовательного учреждения. О необходимости постоянного самосовершенствования ещё в XIX веке говорил А.Дистервег: «Как никто не может дать другому того, чего не имеет сам, так не может развивать, воспитывать и образовывать других тот, кто не является сам развитым, воспитанным, образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим воспитанием».

Каждый компетентный педагог должен знать и понимать современные научные представления о детском развитии, современные подходы к дошкольному образованию, осознавать важность поддержки детской инициативы и интересов, так как перед ДООУ стоят задачи воспитания новой личности, способной ориентироваться в неопределенном, постоянно

изменяющемся мире и адаптироваться к нему. Решать поставленные перед **СОВРЕМЕННЫМ** дошкольным образованием задачи может только **НОВЫЙ СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ**.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление методической работы в ДОУ, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности. Использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании. Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В чем преимущества этой работы? Во-первых - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности. Во-вторых - реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития. В-третьих, приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

Ведущая **педагогическая идея** данной разработки заключается в необходимости и возможности повышения уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ, введения инновационных форм работы педагогов с дошкольниками

Основная **цель** – это разработка системы работы старшего воспитателя или методиста дошкольной образовательной организации по развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению качества образования посредством современных интерактивных форм методической деятельности.

Новизна данной разработки состоит в комбинировании разнообразных интерактивных методов и приемов работы с педагогами ДОУ в целях

повышения уровня их профессиональной компетентности, совершенствования деятельности в работе с дошкольниками.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами.

Методы активного обучения — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности (В. Н. Кругликов, 1998). Особенности методов состоят в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышение их качества (мышление, речь, действия, эмоционально-личностные отношения, что согласуется с экспериментальными данными, которые свидетельствует, что при лекционной подаче материала усваивается не более I - —30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) - до 90%).

Многие основные методические инновации связаны с применением **интерактивных методов обучения**. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова "interact", где "inter"- это «взаимный», "act"- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого

осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

Следует признать, что **интерактивное обучение** - это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения? Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества. Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения. В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы. **Значение интерактивных методов** - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В чем преимущества такой работы?

Во-первых - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

Во-вторых - реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития. В-третьих - приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

Интерактивные формы и методы обучения:

Традиционные	Новые	Новейшие
Тренинг	Деловая игра	Коучинг сессия
Педагогическая гостиная	Выставки-ярмарки педагогических идей	Метод «Кейсов»
КВН	Банк идей	Кружки качества
Круглый стол	Мастер - класс	Метод SWOT – анализа
Педагогический ринг	Творческий час	Метод «Модерации»
Педагогические ситуации	Педагогическая мастерская	Методический театр
Семинар-практикум	Экран профессионального развития	Квик настройка

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Классификация методов активного обучения и их особенности.

Деловая игра.

Активизация творческой деятельности педагогического коллектива может быть проведена в форме **деловой игры**. Организаторам важно до мелочей продумать сценарий, определить роли, задания, рассчитать регламент. Участники групп выполняют задания, вырабатывают цели и задачи, разрабатывают программы. Чаще всего деловые игры применяются для обучающих целей – учебные игры. Среди них выделяются:

- Имитационные деловые игры – вид игр, связанных с такими абстрактными понятиями и темами, которые нельзя обыграть другими способами, например, от педагогов требуется обыграть с помощью микроэтюдов понятия «развитие». «игра», «воспитание» и «обучение».

- Позиционные деловые игры – вид игр, в которых взаимодействие между участниками игры строится как выяснение позиций по известным, традиционным и нетрадиционным методикам, технологиям, программам посредством столкновения взглядов и педагогических установок, борьбы мнений.

- Ролевые деловые игры – вид игр, в которых определяются характеристики ролей и позиций участников взаимодействия относительно того или иного вопроса, проблемы.

- Ситуационные деловые игры – вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия, но ведущим компонентом является ситуация, т. е. напряжённое действие в относительно непродолжительное время. Ситуационные игры связаны с обыгрыванием ситуаций - иллюстраций, ситуаций-упражнений, ситуаций-оценок и проблемных педагогических ситуаций.

- Сюжетные деловые игры – вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия в определённом сюжете.

- Организационно-деятельностные деловые игры – самый сложный вид деловых игр, связанный с выработкой теоретических концепций практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективное написание рекомендаций, методических разработок.

- Функциональные деловые игры – вид деловых игр, который связан с работой инициативных творческих групп в ДОУ, действующих на протяжении продолжительного времени.

Не менее эффективная интерактивная форма работы с педагогами ДОУ - **тренинг** (быстрое реагирование, быстрое обучение).

Цель – 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 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. Тренинг предполагает предварительную и итоговую диагностику, хотя бы с помощью метода анкетирования и экспертных оценок, профессиональных умений и навыков педагогов в определённой сфере их педагогической деятельности, подбор практических заданий и игровых упражнений, направленных на формирование недостающих или недостаточно сформированных навыков профессиональной деятельности, которые выполняются в ситуациях программируемой успешности, а затем переносятся в ситуации реальной практической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Поэтому тренинг может быть краткосрочным, если речь идёт о формировании узкоспециальных навыков, например использования физкультурных минуток в процессе проведения занятий с детьми, или долгосрочным, если речь идёт о формировании целого комплекса профессиональных операций и действий, связанных с организацией

целостного воспитательно-образовательного процесса, а не отдельных его элементов.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;

Например, педагогический ринг: «Пути совершенствования процесса обучения в ДОУ».

«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. Либо такая форма: внутригрупповая работа, где образуется группа (6-7 человек), работа которых открыта для наблюдения. Остальные педагоги вместе с руководителем, не вмешиваясь, наблюдают за реализацией ролей в решении познавательной задачи. Однако в конце занятия наблюдатели, члены группы и, наконец, руководитель последовательно подводят разнообразные итоги (познавательные, коммуникативные и др.) . Обязательное условие успешной дискуссии: участники не должны знать о позициях остальных, но вести себя в соответствии с полученной ролью. **Инициатор:**

Захватывать инициативу с самого начала, отстаивать свою позицию с помощью аргументов и эмоционального напора.

Спорщик:

Встречать в штыки любые выдвинутые предложения и защищать противоположные точки зрения; словом, придерживаться позиции Портоса: “Я дерусь, потому что дерусь.”

Соглашатель:

Выражать свое согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания говорящего.

Оригинал:

Не ввязываться в спор, но время от времени выдвигать какие-либо неожиданные предложения.

Организатор:

Необходимо организовать дискуссию так, чтобы все участники высказались, задавать уточняющие вопросы.

Молчун:

Избегать всячески прямого ответа на вопрос, никто не должен понять, какой точки зрения вы придерживаетесь.

Деструктор:

Все время нарушать плавное течение дискуссии (что-то ронять, не вовремя хихикать, громким шепотом просить соседа подвинуться).

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming) – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

Этот метод может активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др. Для проведения мозгового штурма:

1. Выбирается проблема для обсуждения;

2. Формируется креативная группа приметно из десяти человек; обсуждение проблемы проходит в комфортной и непринужденной обстановке; Сама процедура мозгового штурма делиться на три этапа:

- **Вступление.** Во время которого объявляется проблема и записывается на доске. Ведущий объясняет причину выдвижения избранной темы, затем просит участников предложить свои варианты формулировок;

- **Генерация идей.** Участники дискуссии в свободной форме высказывают свои идеи, которые фиксируются на доске. На этом этапе категорически запрещается критика, ведь самые лучшие – это так называемые «сумасшедшие идеи».

- На этапе **анализа идей** и поиска возможностей для их реализации происходит обработка высказанных предложений, предлагается рассмотреть идеи с точек зрения оригинальности и возможности к реализации. Каждая идея помечается карточкой со значками:
«++» - очень хорошая, оригинальная идея;

«+» - неплохая идея;

НР – невозможно реализовать;

ТР – трудно реализовать;

РР – реально реализовать.

В завершении мозгового штурма выбираются идеи, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба этих значка.

Серия мотивирующих встреч – эффективно развивает профессионально значимые компетенции педагогов, необходимые для решения задач современного дошкольного образования, способствует творческому саморазвитию педагогов. Мотивирующие встречи проводят с использованием активных методов обучения (матер-классы, семинары-практикумы, деловые игры и пр.), в ходе которых, педагоги изучают

проблему, подкрепляя теоретический материал примерами из практики, активно осваивают современные педагогические инструменты. Тематика мотивирующих встреч определяется совместно всеми участниками «NEW-педагогического совета» исходя из анализа профессионально значимых компетенций педагогов, их информационных запросы, выявить которые позволяет **«модель 4-х вопросов»**:

- Что Вы знаете о...../информационный запрос/?
- Как используете..... в педагогической деятельности?
- Что хотите узнать о.....?
- Как и где узнать о.....?

Анализ ответов помогает определить темы мотивирующих встреч.

Метод «Модерации» (moderator – посредник, регулятор). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;
- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

Метод произвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы. Метод «Модерации» может применяться как отдельный метод или синтезироваться с **Технологией Открытого Пространства (ТОП)**, которая также предусматривает:

- активное участие каждого,
- создание демократической атмосферы,
- равенство возможностей,
- открытость и сотрудничество,
- взаимодействие,
- общение,
- развитие и обмен идеями.

Технология Открытого пространства (ТОП) - рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Может применяться как сама по себе, так и на педсовете. Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они будут только мешать работе. Это принципиальное отличие данной формы организации педсовета от традиционных форм.

Метод «Кейсов» (Casestudy) – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Этот метод, как правило, применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой

(игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно – образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников. При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

- ситуации – иллюстрации;
- ситуации – упражнения;
- ситуации – оценки;
- ситуации – проблемы.

Симпозиум - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

Диспут (от лат. disputable – рассуждать, спорить) - предполагает спор, столкновение различных, иногда противоположных точек зрения. Он требует от сторон убежденности, ясного и определенного взгляда на предмет спора, умения отстаивать свои доводы. Такой педсовет представляет собой коллективное размышление на заданную тему, проблему. Законы диспута

- ✓ Диспут – свободный обмен мнениями.
- ✓ На диспуте все активны. В споре все равны.
- ✓ Каждый выступает и критикует любое положение, с которым не согласен.
- ✓ Говори, что думаешь, и думай, что говоришь.
- ✓ Главное в диспуте – факты, логика, умение доказывать. Мимика, жесты, восклицания в качестве аргументов не принимаются.
- ✓ Острое, меткое слово приветствуется.

Предметом диспута должна быть проблема, которая вызывает противоречивые суждения, решается по-разному. Диспут не исключает, а предполагает глубину и всесторонность раскрытия проблемы. Там, где нет предмета спора, а есть только выступления, дополняющие или уточняющие те или иные доводы, нет и диспута, это в лучшем случае беседа. Формулировка темы должна быть острой, проблемной, будить мысль педагогов, заключать в себе вопрос, который на практике и в литературе решается по-разному, вызывает различные мнения, например:

- ❖ "Нужны ли детскому саду стандарты? ",
- ❖ "Чему сегодня нужно учить дошкольников? ",
- ❖ "Новаторские технологии: за и против",
- ❖ "Каковы сегодня цели воспитания? ",
- ❖ "Что является общечеловеческими ценностями? ",
- ❖ "Какова роль семейного воспитания сегодня? "

Вариантом педагогического совета-диспута является решение педагогических ситуаций. Руководитель или старший воспитатель подбирает банк сложных педагогических ситуаций по проблеме и предлагает его коллективу. Форма предъявления может быть разнообразной: адресной, с

помощью жеребьевки, с разделением на группы. Администрация ДОУ может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

Педагогический совет - Защита инноваций. Каждой группе участников педагогического совета дается задание - предварительно подготовиться (познакомиться с опытом) и в лаконичной форме (10-15 мин.) изложить идеи и особенности педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом использования педагогической технологии. Группа выбирает исполнителей следующих ролей:

- оптимисты - защитники идеи, ее пропагандисты;
- пессимисты-консерваторы и скептики - противники идей;
- реалисты-аналитики, способные взвесить все <за> и <против>, и сделать необходимые выводы.

В зависимости от количества людей и обсужденных инноваций можно выделить творческие группы по ролевым направлениям, и по другим параметрам (воспитанник - воспитатель - родитель, воспитатель - руководитель и др.). В результате педсовет приходит к решению о целесообразности или нецелесообразности инновации.

Методический мост. Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители. Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания. Педагогические ситуации, экспромт - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

Методический фестиваль. Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей. Заявку на занятие, методические идеи, приемы, участники фестиваля подают предварительно.

Методические посиделки. Цель – формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – 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. **Методический диалог.** Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол. Методика организации и проведения:

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. В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Эффективной формой методической работы, является проведение выставки - **ярмарки педагогических идей, аукцион.** Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами. Кружки качества организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации. Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. Например: «Развитие творческого воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».

«Коучинг-сессия» или «коуч-сессия» - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три», В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Очень интересный интерактивный метод - **Метод SWOT – анализа** (strengths – сильные стороны, weaknesses – слабые стороны, opportunities – возможности, threats – угрозы) – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.

SWOT – анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования. Ещё одна форма, которой можно пользоваться перед открытыми мероприятиями для воспитателей города, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу - **«Квик – настройка»**:

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.

5. Трудности закаляют на пути к счастью.

В заключении можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, - приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДОУ и сплотит коллектив педагогов.

Картотека

«Интерактивных форм и методов работы с педагогами в ДОУ»

№ п/п	Наименование	
	Стадия вызова	
1	Упражнение «Свеча»	Начать встречу мне поможет свеча. Свеча – камертон души: камертон настраивает звучание музыкального инструмента, а свеча настраивает человеческую душу. Этот маленький огонек олицетворяет добрые эмоции и тепло, которое исходит от нас. Он поможет согреть душу каждого. Принимая и передавая свечу, почувствуйте это. (Участники передают зажженную свечу из рук в руки, говорят друг другу комплименты и пожелания.)
2	Упражнение «Поздороваемся»	<i>Цель:</i> положительный настрой на работу, установление контакта между коллегами.

	глазами»	Все встают в круг. «Давайте поздороваемся друг с другом. Будем здороваться не словами, а молча – глазами. При этом постарайтесь глазами показать, какое у вас сегодня настроение».
3	Метод «Фруктовый сад»	Участникам предлагается попробовать более чётко определить, что они ожидают от сегодняшнего мероприятия в целом и чего опасаются, записав ответы и прикрепив их на определённую поляну, дерево и т.д. После выполнения систематизируются сформулированные цели, пожелания, опасения и подводятся итоги.
4	«Кластер»	<p>Суть приёма - представление информации в графическом оформлении.</p> <p>В центре записывается ключевое понятие. Рядом записываются понятия, связанные с ключевым. Ключевое понятие соединяется линиями или стрелками со всеми понятием "второго уровня".</p> <p>Кластер является отражением нелинейной формы мышления. Иногда этот приём называют «наглядным мозговым штурмом».</p>
Стадия осмысления (погружения)		
5	Круглый стол	<p>Круглый стол – это коллективное обсуждение заданной темы равноправными участниками. Виды круглых столов, наиболее часто используемые в практике работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебные круглые столы проводятся для изучения нового или воспроизведения забытого материала; - проблемные – служат для презентации и обсуждения проблемных вопросов или ситуационных заданий; - организуются для обсуждения новых публикаций по интересующей тематике, анализа литературы по определенной теме; дискуссии о применении теоретических знаний на практике; - системные – это комплекс мероприятий, на которых обсуждаются вопросы в определенной последовательности с целью более глубокого знакомства с проблемой или приведения знаний

		<p>в систему.</p> <p>Формы проведения круглого стола:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коллективная беседа по проблемным вопросам обсуждаемой темы; - регламентированная дискуссия или диспут – публичное обсуждение спорного вопроса, проводимое по итогам освоения темы, рассмотрения проблемы; - учебная конференция предназначена для освоения легкого, но объемного материала (участники мероприятия выступают с заранее подготовленными мини-сообщениями по теме, остальные задают вопросы); - учебные встречи со специалистами за круглым столом (участники заранее готовят по теме вопросы, которые смогут задать специалисту).
6	Деловые игры.	<p>Операционные игры помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, в них моделируется соответствующий рабочий процесс.</p> <p>Моделирование конкретной ситуации – (например, процесс обучения детей звукобуквенному анализу. Педагоги делятся на две группы: воспитатели первой группы объясняют материал педагогам второй группы, которые выступают в роли детей. Организатор просит педагогов объяснить "детям", что такое звук. "Дети" должны вести себя в соответствии с ситуацией: если объяснение не точно – могут "не понимать", неправильно выполнять задание (в данном случае моделируется конкретная операция).</p>
7	Серия мотивирующих встреч	<p>Формы взаимодействия и темы мотивирующих встреч:</p> <ul style="list-style-type: none"> - семинар-практикум «Калейдоскоп инновационных технологий» - мастер-класс «Искусство задавать вопросы». - мастер-класс 2техология «Детский совет» - технология субъект-субъектного взаимодействия» - семинар – практикум «Создание «говорящей» среды или как смоделировать пространство в детском саду» - мастер – класс «Организация самостоятельной деятельности дошкольников в центрах

		активности»								
7	Метод SWOT – анализа	<p>это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды. SWOT - анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.</p> <p>Для проведения SWOT - анализа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске. - Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки. - Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT - анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей. - После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT -анализа, на её основе формируется решение. <p>Образец матрицы SWOT – анализа</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Сильные стороны</td> <td style="width: 50%;">Слабые стороны</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Возможности</td> <td>Угрозы и препятствия</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Сильные стороны	Слабые стороны			Возможности	Угрозы и препятствия		
Сильные стороны	Слабые стороны									
Возможности	Угрозы и препятствия									
8	«Аквариум»	«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам								

		<p>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».</p> <p>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.</p>
9	<p>Метод «Кейсов»</p>	<p>Этот метод, как правило, применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно - образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.</p> <p>При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ситуации – иллюстрации; - ситуации – упражнения; - ситуации – оценки; - ситуации – проблемы. <p>Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.</p> <p>Таким образом, применение интерактивных методов обучения позволяет создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных</p>

конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

Этапы организации работы по методу кейсов

На подготовительном этапе организатором занятия конкретизируются цели работы с педагогами; ведется подбор и разработка ситуаций, соответствующих цели; написание сценария мероприятия.

Ознакомительный этап – это презентация практической ситуации организатором, ее первоначальное обсуждение. Этот этап работы рекомендуется организовывать в малых группах.

Аналитический этап включает в себя следующие направления работы: выявление группой сути проблемы, ее конкретизация; поиск путей решения проблемы, необходимых источников информации; формулирование микрогруппами или отдельными участниками работы вариантов решения; анализ группой различных решений, выявление их сильных и слабых позиций.

Итоговый этап – выбор единого варианта решения, анализ хода и содержания проделанной работы, рефлексия.

Метод кейсов, или метод анализа практических ситуаций, признан одним из самых эффективных в мировой практике повышения квалификации специалистов. Основная задача работы в рамках данного метода – применение накопленных знаний в конкретных ситуациях, связанных с повседневной профессиональной деятельностью. Предлагаемые к обсуждению ситуации могут являться реальными событиями или искусственно сконструированными описаниями, в основе которых должно лежать рассмотрение профессиональной деятельности, эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия участников образовательного процесса.

При изучении конкретной ситуации, ее анализе участники работы должны "вжиться" в предлагаемые обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Каждому участнику

		<p>предлагается обозначить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.</p> <p>При выборе или разработке практической ситуации важно учитывать ряд обязательных требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содержание ситуации должно отражать реальные события и факты; соответствовать рассматриваемой теме, профессиональным потребностям педагогов; • решение проблемы в предложенной ситуации должно быть по силам педагогам, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха; • на начальных этапах педагогам должны быть предоставлены четкие инструкции по работе над проблемной ситуацией, идеи по решению данной проблемы.
10	«Большой круг»	<p>Работа проходит в три этапа.</p> <p>Первый этап – педагоги рассказываются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.</p> <p>Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
11	«Вечера вопросов и ответов»	<p>«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период.</p>

		<p>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. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое. Метод «Модерации» (moderator – посредник, регулятор). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.</p> <p>При использовании этого метода каждый педагог может:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сосредоточиться на содержании; • действовать целенаправленно; • сохранить возможность для импровизации; • проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения; • проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке. <p>Метод произвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.</p>
12	Мастер – класс	<p>Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ района.</p>
13	«Коучинг–сессия» или «коуч-сессия»	<p>Это интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и</p>

сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три», В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится обычно от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа Коуча (старшего воспитателя, например) с Клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента (аттестация).

Основные характеристики коуч-сессии:

- периодичность (1-2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач Клиента)
- самостоятельная работа Клиента между сессиями (домашнее задание)
- структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если Клиент отходит от темы, Коуч вернет беседу в нужное русло, ведь Вы встретились не для того, чтобы поговорить)
- после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей

Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, дает обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.

		<p>Условно работу Коуча с Клиентом можно разделить на следующие этапы (например, перед прохождением Клиентом (воспитателем) аттестации:</p> <p>Каждый Коуч работает по-своему, но обычно все эти этапы присутствуют на каждой коуч-сессии, ведь на каждую коуч-сессию Клиент приходит с какой-то задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели, а значит есть сложившаяся ситуация, есть ресурсы и можно составить план, чтобы изменить к лучшему то, что есть.</p>
14	Метод модерации	<p>Moderare – в переводе с латинского – приводить в равновесие, управлять, регулировать.</p> <p>Модерация – это эффективная технология, которая позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса, это способ проведения учебных занятий или профессиональных совещаний, который быстрее приводит к результатам и дает возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные</p> <p>Модерация – это структурированный по определенным правилам процесс группового обсуждения в целях идентификации проблем, поиска путей их разрешения и принятия общего решения</p> <p>Модератор — организатор групповой работы, активизирующий и регламентирующий процесс взаимодействия участников группы на основе демократических принципов</p> <p>Метод модерации при проведении деловых совещаний обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нейтрализацию или снижение эмоционального напряжения при обсуждении животрепещущих проблем; - оперативность в выработке вариантов решений и достижения согласия относительно выбора оптимального из них; - логичное завершение обсуждения проблемы составлением плана конкретных действий; - возможность всем участникам почувствовать свой вклад в выработку решения и принять персональную ответственность за реализацию принятых решений.

	<p>Цель модерации – это достижение эффективного уровня деловой коммуникации при демократическом планировании и стимулировании активного участия сотрудников.</p> <p>Методы модерации направлены на достижение конкретной цели и обеспечение комфортности в группе каждого слушателя</p> <p>Методы модерации отличаются от авторитарных дидактических способов обучения.</p> <p>В ходе модерации групповой работы происходит совместное развитие и обучение и участников, и самого модератора</p> <p>Модерация так же, как и другие виды сопровождения, имеет следующие характеристики:</p> <ul style="list-style-type: none"> сосредоточена на конкретной проблеме; ориентирована не на конкуренцию, а на кооперацию; исключает формальный контроль и оценку; содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы; создает психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности <p><i>Фазы модерации</i></p> <ul style="list-style-type: none"> фаза знакомства вхождение или погружение в тему (сообщение целей) выяснение ожиданий участников (планирование программы) передача и анализ информации (инпут) проработка содержания (групповая работа) подведение итогов (рефлексия) эмоциональная разрядка (разминки) <p>Знакомство. Вхождение (цель - формирование, закрепление позиции, понимание своей роли субъекта деятельности). На этапе знакомства происходит знакомство участников друг с другом; создается определенная психологическая атмосфера, доброжелательная комфортная обстановка. Далее происходит приветствие и представление организаторов, знакомство участников, сообщение темы, цели, программы дня, режима</p>
--	--

	<p>работы.</p> <p>Выяснение ожиданий участников (цель - осознание собственных потребностей, целей и самоопределение на собственную деятельность в семинаре).</p> <p>Данный этап обеспечивает каждому участнику возможность сформулировать свои потребности и ожидания, осознать их; учесть приоритеты и потребности всех обучающихся; обсудить всю программу работы на семинаре, представить ожидания участников; использовать материал для рефлексии</p> <p>Метаплан (цель – структурировать содержание с привлечением участников семинара).</p> <p>Метод презентации материала с использованием цветных карточек, на которых пишутся ключевое слово(слова или фраза), затем во время общей презентации они располагаются по значимости задач, блоков-карточек становится меньше. Потом опять презентация и систематизация карточек по значимости, но теперь их нужно обобщить и записать название укрупненных тем, присвоение символов, рейтинг и обсуждение результатов.</p> <p>В ходе семинара или курсов можно постоянно обращаться к метаплану.</p> <p>Инпут</p> <p>Теоретическое вливание в тему занятий Предполагает чередование мини- лекций по 20-25 минут</p> <p>Групповая работа (цель – проработка содержания занятия в практической деятельности)</p> <p>В зависимости от темы и цели семинара может быть организована совместная деятельность участников (дискуссии, деловые игры, проектирование, индивидуальная работа и т.п.).</p> <p>Рефлексия (цель – оценка деятельности всех участников и организаторов этапа, упражнения, семинара, подведение итогов, что изменилось, перспективы).</p> <p>Короткие разминки (цель - поддержание заинтересованности,</p>
--	--

	<p>активности и положительного настроения обучающихся)</p> <p>Процесс движения активизирует мыслительную деятельность, устанавливает между участниками взаимопонимание, формирует чувство команды)</p> <p>Предпочтительные методы и формы образования взрослых</p> <p>практическая работа;</p> <p>формы для снятия психической нагрузки;</p> <p>методы консультативно-индивидуальной работы;</p> <p>групповые формы;</p> <p>активные методы обучения;</p> <p>проведение тренингов</p> <p>При организации модерации необходимо обратить внимание на процессы, составляющие ядро метода и обеспечивающие его результативность: визуализацию, вербализацию, презентацию и обратную связь.</p> <p>Под визуализацией понимается наглядное представление мнений и идей, высказанных в ходе работы, групповых решений, которые могут быть представлены словесно или в виде схем, образных рисунков. Визуализация способствует абстрагированию, выделению главного, а также структурированию и запоминанию целостного процесса дискуссии.</p> <p>Вербализация, то есть словесное выражение коммуникаций, возникающих в ходе обсуждений, требует особого внимания в силу того, что общение в группах не всегда проходит упорядоченно, в режиме заинтересованного диалога.</p> <p>Презентация — представление итоговых или промежуточных результатов работы в малых группах, является комбинацией вербальных и невербальных (мимика, жесты, позы и т. п.) средств общения, с обязательной визуализацией. Успешность презентации, а значит и принятие группой предложенных идей, во многом зависит от уровня развития презентационных навыков.</p> <p>Трудно переоценить значение продуктивной обратной связи как в ходе обсуждений, так и при принятии окончательного решения.</p>
--	--

		<p>Обратная связь представляет собой обмен содержательной и эмоциональной информацией между участниками обсуждения, что позволяет добиться точного понимания сказанного, идентифицировать проблематику дискуссии, корректировать ход обсуждения и регулировать эмоциональный настрой группы.</p> <p>Для обеспечения продуктивного протекания процессов вербализации, визуализации, презентации и обратной связи целесообразно предложить группе «правила игры». Хорошо, если сама группа дополнит эти правила своими собственными предложениями, в таком случае, группа более ответственно относится к их выполнению.</p>
15	«Конверт дружеских вопросов»	<p>Форма проведения: конверт дружеских вопросов – свободный обмен мнениями на самые различные темы в особо созданной дружеской обстановке. Приготавливается большой красивый конверт, в него вкладывается на отдельных карточках множество (числом равным количеству присутствующих) вопросов по определённой теме. Но формулировка вопроса программирует выход отвечающего на уровень духовности. Например: «Если Вы разозлились, то учитываете ли Вы в это время состояние того, на кого разозлились?» и др. Пакет с вопросами передается из рук в руки. Причем, ответивший на вопрос преподносит пакет тому, чьи суждения ему особенно интересны. После ответа на вопрос карточка в пакет уже не вкладывается.</p> <p>Видоизмененный вариант «Конверта дружеских вопросов» с успехом можно использовать во время чаепитий, «огоньков», посиделок и др. форм работы.</p>
16	«Корзина грецких орехов»	<p>«Грецкий орех» - зрительный образ трудного вопроса жизни, стоящего перед любым родителем. Иногда он надеется на чью-либо помощь, часто уверен, что сам справится со своими проблемами. Однако момент обозначения проблемы, ее формулировки, выдвижения в качестве главного вопроса жизни – уже начало разрешения.</p> <p>«Корзина грецких орехов» - это разговор о том,</p>

		<p>что заботит педагогов, с чем не могут пока справиться, - вопросы крепкие, как грецкий орех. Эти вопросы произносятся, как будто бы бросают в общую корзину, как будто бы хотят посмотреть, велика ли эта корзина и каково же ее содержание. Никто не дает никаких советов, не предлагает ответов – внутренняя реакция участников остается тайной каждого, о ней лишь можно догадаться по мимическим, пластическим проявлениям, изредка – по репликам, брошенным кем-либо вслед «грецкому ореху», опущенному на дно корзины. У каждой группы педагогов может быть своя «корзина грецких орехов» (для занятия можно использовать корзину, сделанную из папье-маше или сплетенную из ивовых прутьев).</p>
17	Игровые приемы	<p>Древо мудрости – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры).</p>
18	Мини-сочинение	<p>Вначале каждому педагогу предлагается написать мини-сочинение. Затем педагоги делятся на группы, и дальнейшая работа происходит в группах. В группах составляется статья для какого-либо издания, рубрики. По окончании работы представители от каждой группы зачитывают свои статьи. Делается вывод.</p>
19	Упражнение «Имена прилагательные»	<p>Каждый участник выбирает себе имя прилагательное, характеризующее его положительно. Имя прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя участника.</p>
20	Упражнение «Я в лучах солнца»	<p>Инструкция. На листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети – с кружком посередине и лучиками. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого лучика напишите что-то хорошее о себе.</p> <p>Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучики. А если станет особенно плохо на душе, достаньте солнце, посмотрите на лучики, и вспомните, о чем думали, когда записывали что-</p>

		то хорошее о себе.
21	Упражнение «Ладонь»	Инструкция. Обведите свою ладонь. Напишите свои положительные качества. Затем по команде передаем листок соседу справа. Задача соседа написать несколько положительных качеств об этом человеке. Листки по команде передаются дальше, пока не вернуться к владельцу. Посмотрите на записи и почувствуйте свои ощущения.
22	Макс -технология	1 – введение в изучаемую проблему (актуальность, сложность и значение решения) 2 – постановка задачи (определяется круг задач, границы анализа и поиски решений, устанавливается режим работы) 3 – групповая работа над ситуацией 4 – групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения и решений, формирование единого подхода к проблемам, выбор лучшего решения в данной ситуации) 5 – итоговая беседа (подведение итогов с опорой на заранее разработанный «ключ» анализа ситуации – оптимальный вариант решения проблемы)
23	Педагогическая мастерская	Педагог – мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно – образовательной системы и практическими рекомендациями по её реализации.
24	Консультация - парадокс	Цель такой консультации – привлечь педагогов к наиболее сложным аспектам излагаемой темы, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать. В начале консультации педагогам объясняют, что в изложении будет допущена определенное количество ошибок и предлагает фиксировать правильные и неправильные положения консультации. После изложения темы проводится работа над ошибками.
25	Экспресс - опрос	Цель его проведения быстро и оперативно выявить, насколько педагоги понимают обсуждаемую на педсовете или семинаре проблему, чтобы потом при проверке, уточнить наиболее сложные вопросы. Задания предлагаются письменно и устно.
26	Турнир - викторина	Проводится как сочетание вопросов и ответов в

		несколько туров. Вопросы для каждого тура подбираются в соответствии с небольшой тематикой исходя из основной темы.
Приёмы и методы рефлексии		
27	Метод «Незаконченные предложения»	Педагогам предлагается закончить предложения мне было легче всего... я столкнулась с проблемой... я научилась хорошо делать... мне было трудно выполнить...
28	Упражнение «Плюс-минус- интересно»	Это упражнение можно выполнять как устно, так и письменно, в зависимости от наличия времени. Для письменного выполнения предлагается заполнить таблицу из трех граф. В графу «П» - «плюс» записывается все, что понравилось на мероприятии, информация и формы работы, которые вызвали положительные эмоции, либо по мнению педагога могут быть ему полезны для достижения каких-то целей. В графу «М» - «минус» записывается все, что не понравилось на мероприятии, показалось скучным, вызвало неприязнь, осталось непонятным, или информация, которая, по мнению ученика, оказалась для него не нужной, бесполезной с точки зрения решения жизненных ситуаций. В графу «И» - «интересно» педагоги вписывают все любопытные факты, о которых узнали на мероприятии и что бы еще хотелось узнать по данной проблеме, вопросы к учителю. Эту таблицу придумал Эдвард де Боно, доктор медицинских наук, доктор философии Кембриджского университета, специалист в области развития практических навыков в области мышления.
29	«Рефлексивный ринг»	Поочередно каждый из участников состоявшегося дела приглашается на рефлексивный ринг (в круг), рефлексирова итоги и ход дела по заданному алгоритму: <ul style="list-style-type: none"> • эмоциональное состояние, мотивы деятельности, состояние знаний; • причины состояния; • оценка прошедшего дела и т.д. После рассказа-рефлексии одного участника другие обращаются к нему с разнообразными вопросами, углубляя рефлексию. Возможен и

		<p>другой вариант реализации этого технологического приема, когда на рефлексивный ринг приглашается по паре участников. Сначала они обмениваются вопросами между собой, рефлексировав состоявшееся дело, затем к ним могут обратиться с вопросами другие участники взаимодействия.</p>
30	«Все у меня в руках!»	<p>На доску прикрепляется плакат с изображением ладони. Большой палец – «Над этой темой я хотел(а) бы еще поработать», указательный – «Здесь мне были даны конкретные указания», средний – «Мне здесь совсем не понравилось», безымянный – «Психологическая атмосфера», мизинец – «Мне здесь не хватало...». Участники рисуют на листах бумаги свою руку и вписывают внутри контура свои ответы на эти вопросы. Затем листы вывешиваются, и всем участникам предоставляется время для знакомства с ответами друг друга. В круге обсуждаются результаты работы. Можно в ходе работы семинара предложить участникам отдельные ответы перенести на карточки, которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.</p>
31	«Корзина Рефлексии»	<p>Перед нами «Корзина Рефлексии». Наполним её плодами. Выразите своё отношение к работе нашей мастерской.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Яблоки - символизируют работу нашей мастерской. Насколько для Вас была полезна эта работа? Выберите любое яблоко, напишите свои мысли, пожелания. Положите яблоки в корзину, можно озвучить написанное. - Закончить работу нашей мастерской хотелось бы словами Бернарда Шоу «Если у Вас есть яблоко и у меня есть яблоко, и если мы обменяемся этими яблоками, то у Вас и у меня останется по одному яблоку. А если у вас есть идея и у меня есть идея, и мы обменяемся этими идеями, то у каждого будет по две идеи...»
32	«Синквейн»	<p>Предлагается сочинить стихотворную форму</p>

		<p>«Синквейн» по алгоритму: 1 строчка – 1 существительное 2 строчка – 2 прилагательных 3 строчка – 3 глагола 4 строчка - фраза, предложение, цитата или крылатое выражение, выражающее свое отношение к теме; 5 строка- слово-резюме.</p>
33	«Дерево успеха»	<p>Предлагается выбрать яблоко: Красное – мне все было интересно, я много узнал нового. Желтое – я не весь материал усвоил. Остались вопросы. Зеленое – мне было скучно, материал в практической деятельности не пригодится.</p>
34	«Конверты»	<p>Перед педагогами 4 конверта им предлагается выбрать конверт, который соответствует их впечатлениям после проведенного мероприятия: - Мне понравилось.... - Мне не понравилось.... - Я задумалась..... - В следующий раз мне хотелось бы....</p>
35	«Светофор»	<p>Красный – мне нужна помощь. Я многое не понял Желтый – мне многое было понятно. Зелёный – я все понял! У меня все получилось!</p>
36	«Радуга»	<p>Красный цвет– теперь я многое могу... Оранжевый цвет – я научилась... Желтый цвет – было трудно... Зелёный цвет – у меня получилось... Голубой цвет – было интересно... Синий цвет – меня удивило... Фиолетовый цвет – сегодня я узнала...</p>

ПАМЯТКА

(для старшего воспитателя)

Как должны проходить коуч-сессии?

1. **Коуч** приветствует педагога и психологически настраивает его на сессию. Например: «Здравствуйте, Ольга Николаевна! Рада вас видеть, и хочу начать работу с вами! Хорошего вам настроения и успехов! Вы готовы?»

2. **Коуч** анализирует свой открытый показ и предлагает подопечному педагогу выделить структурные компоненты образовательной деятельности с детьми и их целесообразность.

3. Подопечный **педагог** анализирует свой открытый показ: отмечает цель, структурные элементы, лучшие моменты, трудности в процессе и неудачи.

4. **Коуч** следит за балансом самооценки педагога. Например, задает вопросы, которые подводят к выводу об ошибках, если педагог не может определить или не замечает трудности сам. Или задает наводящие вопросы, чтобы педагог не заикливался на неудачах, видел и свои сильные стороны.

5. **Коуч** предлагает подумать, как можно избежать трудностей и неудач, когда подопечный педагог определяет проблему. Например, подготовить больше наглядных пособий, задания разной степени сложности, запасной вариант игры или задания на случай неудачи или низкого интереса у детей.

6. **Коуч** проводит упражнение «Корзина идей», и вместе с педагогом по очереди перечисляют методы, приемы или конкретные мероприятия, которые помогут эффективнее выполнять работу по направлению, которое они прорабатывают.

7. **Коуч** и педагог составляют план занятия, мероприятия, прогулки и т. п. по проработанной теме. Добавляют в план элементы, которые помогут избежать ошибок.

8. **Коуч** и педагог подводят итоги, рефлексуют. Коуч уточняет, остались ли у педагога вопросы, при необходимости отвечает на них.

Примерные темы коуч-сессий по направлениям педагогической работы

- **Как планировать и организовывать:**
 - социально-коммуникативное развитие детей;
 - познавательное развитие;
 - речевое развитие;
 - художественно-эстетическое развитие;
 - физическое развитие.

- **Как поддерживать инициативу детей в различных видах деятельности.**

- **Как организовывать сюжетно-ролевые игры и управлять ими.**
- **Как планировать и организовывать культурные практики.**
- **Как обустраивать развивающую среду в группе.**
- **Как расширять образовательное пространство для воспитанников.**
- **Как создавать условия для самостоятельной деятельности детей.**
- **Как организовывать проблемно-поисковую деятельность детей.**
- **Как планировать и реализовывать проекты с дошкольниками.**
- **Как проводить мониторинг уровня развития детей.**

- **Как планировать и организовывать прогулки с детьми в зависимости от времени года.**

- **Как организовывать режимные моменты в детском саду.**

- **Как взаимодействовать с родителями по всем направлениям развития детей.**

- **Как взаимодействовать с родителями по всем направлениям развития детей.**

Сценарий тренинга для педагогов «Управление временем. Успевайте главное!»

Материалы и оборудование. Подготовьте три стола, стулья по количеству педагогов, компьютер, проектор и экран. На компьютере – видео с разминкой для динамической паузы, секундомер, картинка или документ с правилами работы. Чтобы педагоги выполнили упражнения тренинга, подготовьте зеленые, желтые и оранжевые листья из цветной бумаги по комплекту на каждую участницу, карточки с опросником о самоменеджменте, листы бумаги и ручки, три листа с хронофагами, три непрозрачные коробки с крышками, три конфеты, три игрушки, три уникальных планировщика, например, расписание НОД воспитателя, список бытовых дел мамы, расписание занятий ученика.

Для релаксации в конце подготовьте разноцветные круги из картона и картинки разных циферблатов. Найдите аффирмации – положительные фразы, которые создают правильный психологический настрой.

«Сегодня мой день, мне улыбается удача»

«Мои мысли и мечты всегда сбываются»

«Я успешна, моя удача всегда со мной»

«Я ожидаю успеха в любой ситуации»

«Я всегда получаю то, что хочу»

«Каждый день я получаю от жизни сюрпризы»

«Я знаю, что удача будет всегда следовать за мной»

«Успех – это мое ежедневное состояние, которое приносит радость»

«Моя удача помогает встречать полезных людей по жизни»

«Я с радостью встречаю этот самый удачный день»

Распечатайте их так, чтобы их можно было приклеить к часам. Подготовьте фломастеры или цветные карандаши, клей, ножницы, по возможности – блестки, страницы старых газет и журналов с элементами, которые можно вырезать, пуговицы, природные материалы.

Начало тренинга. Знакомство с правилами

Ведущая: Добрый день, коллеги! Сегодня мы научимся рационально использовать и экономить собственное время, поговорим о методах планирования. Приглашаю познакомиться с правилами работы нашей группы (показывает на экран с правилами) и встать в круг. (Педагоги знакомятся с правилами, затем встают в круг.)

Правила работы в группе во время тренинга

1. Добровольное участие
2. Активное участие
3. Открытость остальным
4. Пунктуальность

Участники: воспитатели и специалисты детского сада.

Ведущая: старший воспитатель

Упражнение-приветствие «осенние часы»

Ведущая: За окном осень, время покоя в природе. У каждого в это время свое настроение. Кто-то грустит, кто-то мечтает, кто-то наслаждается разнообразием красок, которые нас окружают. Я предлагаю по кругу выбрать себе осенний листок того цвета, который соответствует вашему настроению, и закончить предложение «На данный момент у меня такое-то настроение, потому что...». Расположите на макете часов свои листочки. (Педагоги выполняют упражнение.)

Значение цветов у листьев для упражнения-приветствия

Желтый листок – радостное настроение, хорошее самочувствие.

Зеленый листок – спокойное настроение, нормальное самочувствие

Оранжевый листок – грустное настроение, плохое самочувствие.

Ведущая: У нас получились осенние часы нашей группы. Они станут символом сегодняшней встречи. А сейчас предлагаю вам разделиться на три мини-группы и занять места. (Педагоги выбирают места в зале, садятся.)

Введение в тему тренинга

Ведущая: Нам часто хронически не хватает времени и на отдых, и на труд. Ограниченность времени – сильнейший стрессогенный фактор. И если кого-то мотивирует, то на кого-то давит, что у каждого человека есть 1440 минут в день. Кому-то этого времени хватает, чтобы работать, заниматься саморазвитием и несколькими хобби, а кому-то этого катастрофически мало.

Еще в Древнем мире люди начали пытаться контролировать, как они распоряжаются временем. Около 2000 лет назад римский мыслитель Сенека предложил разделять все потраченное время на хорошее, бесполезное и плохое, постоянно записывать количество времени за каким-либо делом или бездельем и в конце оценивать, насколько полезно оно прошло. В XV веке итальянский ученый Альберти сказал, что успешным будет тот, кто умеет управлять своей активностью. Для этого нужно каждое утро составлять список дел и систематизировать их: сначала делать самые сложные или важные дела, а потом переходить к простым.

Предлагаю вам оценить свой навык самоменеджмента. Я раздаю вам карточки, вы их заполните. Затем я скажу, как проанализировать ваши ответы.

Ведущая раздает педагогам карточки →49, дает две минуты на то, чтобы педагоги их заполнили. Затем объясняет, как проанализировать ответы.

Упражнение «Чувство времени»

Ведущая: Чувство времени есть у каждого человека, только у одних оно работает с точностью до минуты, а у других разлажено – плюс-минус полчаса. Я предлагаю вам проверить, как развито чувство времени у вас. Встаньте перед экраном и закройте глаза. Дайте себе задание открыть глаза через одну

минуту. Не считайте секунды в уме, доверьтесь своему внутреннему чувству времени. Откройте глаза, когда вам покажется, что минута закончилась.

Педагоги выполняют упражнение. Ведущий засекает время на секундомере на компьютере, на экран выводит отсчет времени. Педагоги, когда откроют глаза, увидят, сколько на самом деле времени прошло.

Исследование «Самоменеджмент – рабочий стиль»

На каждое из суждений ниже выберите один из ответов, который наиболее соответствует вашим правилам и привычкам, отметьте его значком «+» в соответствующей графе.

Суждение	Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
В начале рабочего дня оставляю время чтобы подготовиться и запланировать дела на день				
Я перепоручаю все, что можно перепоручить				
Я записываю задачи и указываю сроки, когда должна их выполнить				
Все бумаги я стараюсь обрабатывать за один раз и больше к ним не возвращаться				
Каждый день я пишу список дел по приоритетам. Важнейшие выполняю в первую очередь				
Я стараюсь освободить рабочий день от нерабочих телефонных разговоров, незапланированных встреч и т. п.				
Я стараюсь распределить работу по графику моей работоспособности				
Я планирую свободное время, в которое могу реагировать на актуальные проблемы рабочего дня				
Я направляю свою активность так, чтобы в первую очередь концентрироваться на немногих жизненно важных проблемах				
Я умею говорить «нет», когда мне необходимо выполнить более важные дела				

Посчитайте баллы. За ответ «почти никогда» начислите 0 баллов, за «иногда» – 1 балл, «часто» – 2 балла, «почти всегда» – 3 балла. Определите сумму баллов.

0–15 баллов – хаотичный рабочий стиль. Вы не планируете свое время, подчиняетесь внешним обстоятельствам. Вы достигаете некоторых целей, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.

16–20 баллов – ситуативный рабочий стиль. Вы пытаетесь овладеть своим временем, но не всегда последовательны, чтобы успешно организовать свой труд.

21–25 баллов – организованный рабочий стиль. У вас хороший самоменеджмент, вы можете рационально управлять своими делами и рабочим временем.

26–30 баллов – идеальный рабочий стиль. Вы расходуете свое рабочее

время рационально, даже образцово. Но проанализируйте свое состояние. Так, если вы постоянно находитесь в напряжении от того, что непременно должны выполнить все дела, которые запланировали, – вы близки к эмоциональному выгоранию, это небезопасно для здоровья. Если же вы чувствуете себя комфортно, контролируете баланс напряжения и расслабления, то у вас высокий уровень самоорганизации, вам свойствен грамотный самоменеджмент, который позволяет экономить профессиональные ресурсы и достигать гармонии личных и профессиональных целей.

Краткая история тайм-менеджмента

Ведущая: Тайм-менеджмент начал развиваться в начале XX века. Тогда стали укрупняться производства и возникла необходимость управлять работой тысяч людей, чтобы все было слаженно. Появились первые графики, расписания работы и распределение работников по сменам.

Понятие «тайм-менеджмент» возникло только в 1970-е годы. Тогда же начали появляться первые тренинги, где учили распределять время и контролировать режим работы. Люди начали покупать и вести ежедневники.

Сегодня тайм-менеджмент – это технология, которая, если ее освоить, дает возможность не только эффективно работать, но и сохранять баланс между работой и остальной жизнью: семья, друзья, хобби.

Игра «Три волшебные коробки»

Ведущая: А теперь предлагаю вам попробовать рассказать о человеке по вещам. Перед вами – небольшие коробки, в каждой по три предмета. Возьмите одну тайную коробку для своей группы. Посмотрите, что находится внутри, но не показывайте содержимое другим группам. Ваша задача – кратко охарактеризовать человека, чьи вещи находятся в коробке, предположить, кому они принадлежат: мужчине или женщине какой профессии, мальчику или девочке какого возраста, чем человек занимается, увлекается.

Педагоги в группах обсуждают по одному набору предметов и составляют характеристику «владельца». Затем по очереди озвучивают характеристику.

Ведущая: Вы рассказали о трех разных людях. Но на самом деле во всех коробках два предмета были одинаковыми, отличался только один. Как думаете, какой?

(Педагоги отвечают.) Много о человеке можно сказать, если знаешь, какими делами или событиями наполнен его день.

Справка «Хронофаги и как с ними бороться на работе»

Ведущая: На самом деле времени, как правило, достаточно, но нам не всегда хватает навыков им распорядиться. Те самые часы, которых не хватает на дела в течение рабочего дня, часто съедают хронофаги, или поглотители времени. Это могут быть как люди, так и предметы.

Хронофаг № 1. Прерывающие события. Вы делаете какую-то работу, например, пишете план, готовитесь к занятию, но тут к вам подходит коллега и задает вопрос. Звонит телефон. Приходит в мессенджере вопрос от родителей. И каждый раз вы отвлекаетесь и выпадаете из процесса. Вы тратите время, чтобы ответить, проконсультироваться, извиниться, что вы заняты. После этого трудно снова сосредоточиться на задаче. В результате то, что можно сделать за несколько часов, растягивается на несколько дней, либо вы вынуждены брать работу домой.

Что делать? Поставьте телефон на беззвучный режим и выделите специальное время, когда вы будете перезванивать и отвечать на письма. Договаривайтесь о личных контактах заранее. Придумайте знак для рабочего места, который будет означать, что вы заняты и к вам нельзя подходить с несрочными делами – например, красный флажок на столе. Но не злоупотребляйте этим методом и не используйте знак без серьезного повода. Тренируйте силу воли, учитесь не отвлекаться по любому поводу. Пока вы будете избегать прерывающих событий, вы еще и укрепите личные границы.

Хронофаг № 2. Время впустую. Опасными поглотителями времени являются мероприятия и времяпрепровождение, которые не отвечают вашим задачам. К этому типу хронофагов относятся ситуации, когда вы договорились о встрече, а человек опаздывает и вам приходится его ждать, или бесцельная болтовня с коллегами, бесцельный просмотр соцсетей. Сюда же относятся, например, совещания или собрания, где нужно присутствовать по протоколу, «для галочки».

Что делать? Чтобы не терять время, пока кого-то или чего-то ждете, выберите себе книгу и носите ее с собой в печатном виде или в смартфоне, чтобы читать в свободные минуты.

Чтобы контролировать время в соцсетях, используйте специальные приложения. С их помощью можно запрограммировать телефон, чтобы он блокировал доступ к приложениям соцсетей на заданное вами, например, рабочее время или давал пользоваться ими ограниченное вами время в сутки, например, один час.

Отмечу, что отдыхать – тоже ваша задача. Если вам тревожно и некомфортно, когда вы не можете занять каждую свободную минуту чем-то общественно полезным, планируйте отдых. Главное, чтобы отдых не отнимал у вас несоразмерное количество рабочего времени. Например, если вы запланировали перерыв и в это время с удовольствием поболтали с коллегой или с интересом прочитали несколько постов в соцсетях – вы не потратили время впустую. Но если вы только делали вид, что слушаете коллегу или листали ленту и не помните, что в ней было, вы вряд ли отдохнули – зато действительно потеряли время.

На то, сколько длятся и чем наполнены совещания и собрания, сложно повлиять. Если вы участвуете в совещании или проводите собрания, стремитесь к тому, чтобы не превратиться в хронофага. Выступайте быстро и по делу. Отвечайте на вопросы аудитории тезисно, в конце. Во время дискуссий следите, чтобы разговор не отклонялся от основной темы, не затягивался.

Хронофаг № 3. Лишняя ответственность. Нередко мы ничего не успеваем, потому что слишком много берем на себя. Мы не можем отказать, если нас просят о помощи, даже если наш день уже расписан по минутам, берем на себя ответственность за чужие дела, потому что проще сделать самой, чем кого-то просить. А если мы делегируем задачи, то не умеем вовремя проконтролировать результат и исправить ошибки. В результате нашу работу не получается выполнить в срок, а мы чувствуем себя полностью вымотанными.

Что делать? Освойте формулу конструктивного отказа. В ней четыре компонента: присоединение, причина отказа, сам отказ и альтернатива. Выглядит это примерно так: «Спасибо, что вы обратились ко мне, я очень хотела бы помочь – это присоединение, – но сейчас я занята своим делом, – это причина отказа. Я не могу уделить время вашей проблеме – вот сам отказ. Но в интернете по вашему запросу решение точно найдется – такой может быть альтернатива». Если вы не обязаны помогать, вы не должны чувствовать вину за отказ от помощи кому-то.

Упражнение «Хронофаги»

Ведущая: Чтобы справиться с поглотителями вашего времени, нужно знать их в лицо, то есть понять, на что именно уходит ваше время и какого оптимизировать. Перед вами листы с хронофагами, в каждой группе свои поглотители времени. Подумайте и напишите, что можно сделать, чтобы они исчезли, и времени на дела или отдых стало больше.

педагоги работают в мини-группах, затем все обсуждают, что получилось. Далее ведущая проводит динамическую паузу.

ПРИЧИНЫ ТРАТЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ УПРАЖНЕНИЯ ХРОНОФАГИ.

Группа 1	Группа 2	Группа 3
1. Несвоевременные звонки 2. Бесцельный просмотр соцсетей 3. Просьба коллеги	4. Несвоевременные разговоры 5. Ожидание очереди 6. Нежелание поручить кому-то дело.	7. Несвоевременные письма 8. Собрание «для галочки» 9. Не вовремя обнаруженные проблемы в том, как помощник выполнил

Мини-практикум «планируем день и неделю»

Ведущая: Лотар Зайверт, специалист по менеджменту, сформулировал правило:

«Кто регулярно в течение десяти минут планирует свой рабочий день, тот сможет сэкономить два часа, а также правильнее и лучше справиться с важными делами». Ежедневный план помогает избежать беспорядка и суеты. Тем, кто ведет списки дел, удается выполнять на 30 процентов больше дел за день, чем тем, кто действует без плана. Когда вы вычеркиваете из списка дел то, что выполнили, вы чувствуете себя психологически лучше, потому что по списку лучше видно, что вы справляетесь с работой. Важно не превращать план в самоцель, а реалистично писать задачи и закладывать время на то, чтобы их выполнить.

Предлагаю познакомиться с матрицей Эйзенхауэра. Она поможет планировать дела на любой срок: от одного дня до всей жизни. Ее назвали так в честь 34-го президента США, потому что во время одного из своих выступлений он сказал: «У меня есть два вида проблем: неотложные и важные. Срочное не важно, а важное никогда не бывает срочным». Эйзенхауэр процитировал 12-го президента Северо-Западного университета Джеймса Роско Миллера, но сделал фразу популярнее.

МАТРИЦА ЭЙЗЕНХАУЭРА. Как ею пользоваться?

	СРОЧНО <i>(иначе быстро наступят негативные последствия)</i>	НЕСРОЧНО <i>(негативных последствий в ближайшее время не будет)</i>
ВАЖНО <i>(относится к моим целям и ценностям)</i>	«Квадрат кризисов» – СДЕЛАТЬ в первую очередь: • дела, у которых есть крайний срок и он совсем скоро; • дела, чтобы избежать последствий форс-мажора, ЧП; • дела, чтобы решить проблемы со здоровьем	«Квадрат благополучия» – ОТЛОЖИТЬ , пока не будут сделаны все дела из «квадрата кризисов»: • долгосрочные цели, саморазвитие; • мелкие рабочие дела, у которых нет крайнего срока или он не скоро; • восстановление сил
НЕВАЖНО <i>Не относится к моим целям и ценностям)</i>	«Квадрат помех» – ДЕЛЕГИРОВАТЬ , чтобы они не сбивали с пути и не заменяли важные дела: домашние дела; • чужие обязанности, например по трудовому договору	«Квадрат растрат» – УДАЛИТЬ , чтобы не тратить время зря: • дела, которые не помогают восстанавливать силы; • дела, важность которых преувеличена из-за стереотипов; • праздное времяпрепровождение

Ведущая: Поначалу может быть сложно распределять дела по матрице. Например, все дела будут попадать в два квадрата: «кризисов» или «растрат». Будьте честными с собой, когда будете заполнять матрицу для себя. Обратите внимание на то, что срочность и важность – разные категории, не все срочное является важным, не все важное – срочным.

Предлагаю потренироваться распределять по матрице дела из списка дел воспитателя на неделю. Представьте, что сегодня – понедельник, чтобы были понятны крайние сроки, когда нужно сделать дела.

ДЕЛА ВОСПИТАТЕЛЯ НА НЕДЕЛЮ

- ✚ Написать планы на неделю
- ✚ Подготовить и оформить повестку родительского собрания, которую надо сдать в методкабинет в пятницу
- ✚ Заполнить стимулирующие
- ✚ Провести мероприятия в рамках недели ПДД
- ✚ Подобрать материал к открытому занятию, которое планируется в следующем месяце
- ✚ Записаться к стоматологу
- ✚ Закупить продукты на день рождения мужа, которое будет в среду
- ✚ Помочь подготовить проект для ребенка в школу
- ✚ Зайти проверить личную почту, социальные сети.

Ведущая: Матрица Эйзенхауэра может показаться неудобной из-за того, что нужно чертить табличку, в которую поместятся не все дела. Составить ее в смартфоне можно в приложении, но его еще нужно найти. Поэтому предлагаю разобрать метод планирования на основе того, что предлагает Стивен Кови в книге «7 навыков высокоэффективных людей».

Составьте список своих ролей на неделю. Например, «воспитатель», «мама», «подруга», «дочка», «сестра», «вышивальщица», «садовница». Ваши роли могут меняться, не каждый день вы будете во всех ролях, но так вы составите свой портрет и увидите, какие роли для вас важны, чтобы жить полной жизнью.

Выберите две-три реалистичные цели, которых хотели бы достичь в каждой из ролей на неделе. Затем для каждой цели напишите план действий. Постепенно адаптируйте план на неделю к каждому дню. В любом планировании все рекомендуют расставлять приоритеты. Если списки дел вам удобнее, но писать в нем задачи по приоритетам не получается, расставляйте приоритеты позже. Сначала пишите о делах с другими людьми, о которых уже договорились, – это в приоритете. Затем добавляйте в список задачи, которые реально выполнить за оставшееся время. После расставляйте приоритеты. Например, буквой «А» отмечайте самые важные задачи, буквой «Б» – менее

важные, буквой «В» – еще менее важные. Затем ставьте порядковые номера дел.
Релаксация «Часы вдохновения»

Ведущая: *(Включает спокойную музыку по своему выбору.)* Время важнее денег, ведь потраченные средства можно заработать снова, но ушедшее время не вернуть. Время не останавливается. Наделяйте целями и смыслом время своей жизни.

Наше занятие подходит к концу. И на память о нашей встрече я предлагаю вам сделать мини-панно «Часы вдохновения». Перед вами – цветные круги, заготовки циферблатов часов и аффирмации. Создайте свои особенные часы. Выберите круг того цвета, который вам сейчас ближе всего, приклейте циферблат, который понравится, и нарисуйте стрелки любого цвета, размера, формы. Создайте для себя часы, на которые вы хотите смотреть, которые вызывают положительные эмоции. Выберите аффирмацию, которая вам симпатична и приклейте ее к часам. Пусть эти часы зарядят вас энергией, помогут поверить в себя и добиться желаемого.

Педагоги делают мини-панно «Часы вдохновения» не дольше 5 минут, если нет дополнительных украшений, и не дольше 10 минут, если есть элементы, которыми можно украсить панно.

Ведущая: В конце нашего тренинга хочу познакомить вас с методом пяти пальцев, который помогает проконтролировать, полезным ли было то, чему вы уделите время. Достаточно посмотреть на ладонь правой руки и по первым буквам названий пальцев вспомнить параметры, по которым можно проверить ценность вашего дела. Попробуйте посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат сегодняшнего тренинга.

Мизинец отвечает за мысли, то есть за знания и информацию. Ответьте мысленно, что нового сегодня вы узнали, придумали ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять своим временем.

Безымянный палец отвечает за близость к цели. Определите для себя, поможет ли то, что вы узнали на тренинге, достичь ваших жизненных целей.

Средний палец напоминает проанализировать состояние души. Какие упражнения были особенно интересными? Что подарило положительные эмоции и мотивировало? Что было скучным, субъективно тяжелым, делалось через силу?

Указательный палец предлагает рассмотреть дело как услугу, сотрудничество. Помогло ли вам занятие лучше понять себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть?

Большой палец напоминает сфокусироваться на бодрости, причем физической. Зарядились ли вы физической энергией или новый материал вас утомил? Было на занятии что-то физически тяжело или неприятно?

Педагогический марафон «Живая среда»

Новая форма методической работы, которая предусматривает комплексное сопровождение команды педагогов с учетом уровня профессионального развития каждого. Также это профессиональное событие, которое позволит охватить всех участников без исключения и создать пространство профессиональной реализации педагогов. В ходе марафона каждый педагог становится разработчиком нового элемента развивающей среды в своей группе и знакомится с результатами коллег. Педагогический марафон можно организовать как самостоятельное методическое мероприятие или провести вместо тематического контроля. Оптимальная продолжительность марафона – месяц. В любом случае потребуется предварительная работа. Провести ее поможет алгоритм.

Алгоритм, как провести педагогический марафон «Живая среда»

- ❖ Определите, участвовать в марафоне педагоги будут по желанию или все без исключения. Вариант обязательного участия будет в том случае, если марафон проходит вместо традиционного тематического контроля.
- ❖ Расскажите педагогам, в чем суть марафона, каковы его правила, сколько времени он продлится и что предстоит сделать участникам.
- ❖ Выберите тему марафона и подготовьте 5–6 заданий для педагогов. Для каждого задания подберите фотопримеры.
- ❖ Создайте отдельный чат для участников марафона в мессенджере или соцсети, которыми вы пользуетесь.
- ❖ Отправьте в чат задание. Напишите его суть, прикрепите фотопримеры, установите дедлайн, когда педагоги должны выполнить задание и прислать отчет – фото зоны или элемента РППС с кратким пояснением.
- ❖ Окажите методическую поддержку педагогам: отвечайте на вопросы, мотивируйте не бояться экспериментировать, предложите идеи, как познакомить детей с новым элементом РППС или зоной активности. Рассмотрите фото с новыми элементами РППС и зонами активности, которые педагоги пришлют в чат марафона. Оставьте комментарии к каждой работе, отметьте сильные стороны.
- ❖ Повторите пункты 5–7 алгоритма со следующими заданиями марафона. Подведите итоги, поблагодарите педагогов, которые участвовали, за их идеи и мастерство.

Какую предварительную работу провести?

Первый педагогический марафон «Живая среда» можно запланировать в июле или августе, чтобы к началу учебного года в группах появились новые элементы РППС. Перед марафоном расскажите педагогам о его задачах и правилах, выберите тему и подготовьте задания.

Определите обязательность участия педагогов в марафоне. Чтобы мотивировать педагогов участвовать в марафоне, сначала проведите его только для желающих. Это поможет вам выявить лидеров, педагогов-исследователей в коллективе. Именно эти педагоги будут вместе с вами развивать пространство профессиональной реализации педколлектива детского сада. Если вы выберете формат марафона вместо традиционного тематического контроля, то участие в нем будет обязательным для всех.

Что такое «пространство профессиональной реализации»

Пространство профессиональной реализации – аналог термина Н.Е. Вераксы «пространство детской реализации», но для педагогов. Пространство профессиональной реализации – часть методической работы педагога, самореализация в профессии и в социуме. Если в зоне ближайшего профессионального развития педагоги следуют рекомендациям административного и регламентирующего характера, копируют предписания, технологии, методы, приемы, то в пространстве профессиональной реализации они развиваются сами и тем самым создают пространство развития для детей и коллег.

Пространство профессиональной реализации позволяет решать задачи, которые не решить за счет внешних ресурсов, например курсов повышения квалификации. Оно объединяет педагогов, мотивирует развиваться в профессиональном плане. Педагог будет оставаться профессионалом, если рядом тоже профессионалы.

Чтобы развивать пространство профессиональной реализации, важно стимулировать сотрудничество между педагогами на основе доверия. Уровень профессионализма зависит от уровня сотрудничества, поэтому необходимо сокращать профессиональное одиночество и автономию

Расскажите коллегам про марафон.

Чаще всего воспитатели, которые работают в паре, летом сами придумывают, как обновить развивающую среду группы к началу учебного года, а потом администрация проверяет их работу. Марафон «Живая среда» предусматривает взаимодействие педагогов друг с другом и обратную связь от старшего воспитателя в течение всего времени, пока идет марафон. Поэтому, когда определите состав участников, расскажите им, какие задачи поможет решить марафон и как он будет проходить.

Педагогический марафон – не соревнование, а способ стимулировать творческую активность педагогов и за месяц внести в РППС групп новые элементы, которые сделают ее живой

Одна из главных задач марафона – помочь педагогам посмотреть на развивающую предметно-пространственную среду в группах глазами детей, услышать голос ребенка. Воспитатели изучат примеры успешной педагогической практики и разработают новые элементы РППС для своей группы. Все это наполнит образовательный процесс новым содержанием, поможет педагогам выстраивать его событийно, развивать и поддерживать инициативу детей, сделает среду в группах живой.

Марафон предусматривает две части – онлайн и офлайн. Офлайн педагоги будут совершенствовать РППС в группах, обсуждать идеи и находки с коллегами и воспитанниками. Онлайн педагоги будут получать задания и делиться результатами. Эффективность марафона – в строгих временных рамках, правилах и игровом формате взаимообучения педагогов.

Как организовать работу педагогов в ходе марафона?

Предложите педагогам вопрос для самоконтроля: «А нужно ли это детям моей группы?». Он поможет участникам марафона оценить их идеи, когда они будут выполнять задания. Если ответ на вопрос: «Нет», – идеи придется отложить или доработать.

Марафон проходит в мессенджере или соцсети, где переписывается педколлектив. Участники марафона собираются в отдельном чате, получают там задание, после чего выполняют его в своих группах.

Пример

Чтобы разработать книжный адвент-календарь, педагоги решают, каким он будет: повесят ли его на стену или поставят на стол. Он будет с конвертами, окошками или коробочками. Будут ли внутри сами книги, портреты авторов или главных героев произведения, фото обложек книг, карточки со стихотворениями или загадками по содержанию произведений, что-то иное. Будут ли в адвент-календаре пустые карманы, чтобы дети заполнили их книгами, которыми захотят. Главная задача, чтобы календарь заинтересовал детей книгами. Кроме того, он должен органично вписаться в образовательное пространство группы, быть привлекательным для взрослых и детей. Новый элемент развивающей среды педагоги могут создавать с детьми или сделать это сюрпризом для них. В любом случае в конце марафона педагоги должны познакомить воспитанников с готовым элементом РППС.

Пример

Когда книжный адвент-календарь готов, педагог вносит его в группу самостоятельно или придумывает небольшое театральное представление с символом группы, литературным героем. Он дарит календарь детям, рассказывает о нем и как он «работает» и обязательно вместе с воспитанниками знакомится с первой книгой календаря.

Когда новый элемент РППС готов и находится на своем месте в группе, педагог фотографирует его, высылает в чат фото и комментарии. В чате педагоги знакомятся с разработками коллег. Важно дать всем коллегам обратную связь, отметить плюсы работы. Такая сопричастность и творческий подход в процессе марафона вовлекут педагогов в активную совместную профессиональную деятельность и запустят взаимообучение. Выберите тему марафона. Тема марафона зависит от цели вашей педагогической команды, годовых задач, приоритетных направлений в работе. Чтобы выбрать тему, также важно проанализировать состояние РППС в группах и определить, что можно добавить или улучшить.

Пример

Марафон «Живая среда» по созданию развивающей читательской среды позволит педагогам развить у детей интерес к книге. В ходе марафона педагоги выполняли задания, которые помогли реализовать образовательный потенциал художественной литературы в культурных практиках дошкольников.

**Адвент-календарь – коробка с 25–30 закрытыми отделениями, в каждом из которых лежит небольшой подарок или задание для детей. Традиционный адвент-календарь дарят детям примерно за четыре недели до Рождества.*

Подготовьте задания. Система заданий марафона должна помочь усовершенствовать РППС в детском саду, чтобы педагоги затем активно использовали ее вместе с детьми и успешно решали задачи образовательной программы. На одно задание предпочтительно давать три-четыре рабочих дня в зависимости от сложности. Поэтому для июля понадобится пять-шесть заданий. Суть каждого задания – дополнить РППС новинкой: зоной активности, атрибутом, игровым элементом. В задании должны быть краткие пояснения, что педагоги должны сделать, и фотопримеры, чтобы вдохновить коллег.

Пример

Первое задание марафона по созданию развивающей читательской среды можно сформулировать так: разработайте книжный адвент-календарь на месяц, по которому дети будут каждый день знакомиться с новым автором или произведением. Как именно – решать вам. Вместе с детьми выберите дизайн, самостоятельно распределите в календаре произведения из программы на месяц, добавьте к списку произведения,

которые будете читать детям перед сном, а также которые подходят по календарю знаменательных дат.

Также в каждом задании нужно указать сроки, в которые педагоги должны их выполнить, и форму отчета. Например, прислать фотографию с комментариями, что сделали педагоги, в чат марафона в мессенджере или соцсети.

ЛИТЕРАТУРА

1. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения.- № 7, 9 - 2022г., Электронная версия.
2. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая. - М.: Сфера, 2014. - 128 с.
3. Методическая работа в ДОУ. Практикум по профессиональной коммуникации педагогов: рекомендации, игры, тренинги / автор-сост. О.М. Ельцова. – Изд.2-е.- Волгоград: Учитель, 2011. – 215 с.
4. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: метод. пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 192с.
5. Организация работы старшего воспитателя с педагогами ДОО в режиме инновационной деятельности / С.В. Кораблева, О.А. Мифтахова // Народное образование. Педагогика. - 2015. - №2. - с. 23-26.
6. Модель взаимодействия участников образовательных отношений «NEW- педагогический совет»: методические рекомендации / Л.Ю.Москалева, Е.Ю. Ненашева, А.Ю.Сысоева, Е.В.Чумакова, Е.В.Пригарина. – Краснодар:Экоинвест, 2019,-34 с.
7. Шаманская, Н.К. Интерактивные методы / Н.К. Шаманская // Дошкольное воспитание. –2008. - №8. –с. 24-27.
8. <http://www.maam.ru/detskijasad/inovacionye-formy-metodicheskoi-raboty-kak-faktor-povyshenija-professionalnogo-masterstva-pedagogov-dou-v-uslovijah-realiz.html>