

**Интерактивные формы организации  
методической работы как средство повышения  
педагогического мастерства педагогов в условиях  
реализации ФГОС ДО**

Выполнила: старший воспитатель  
МДОУ детский сад «Жемчужинка»  
Белкова Алена Анатольевна

## Содержание

Введение .....	3
Глава 1. Теоретические основы применения интерактивных форм организации методической работы как средство повышения педагогического мастерства педагогов в условиях реализации ФГОС ДО .....	5
1.1. Организация методической работы как средство повышения педагогического мастерства педагогов .....	5
1.2. Понятие интерактивных форм организации методической работы .....	8
1.3. Классификация активных методов и форм организации методической работы в условиях реализации ФГОС ДО .....	14
Глава 2. Практическая часть. Применение интерактивных форм при организации методической работы .....	17
Заключение .....	24
Литература .....	27
Приложение .....	28

## Введение

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем современной педагогики в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее - ФГОС ДО). Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности педагогов. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Ведущими критериями оценки педагогического процесса является готовность каждого педагога, специалиста к созданию следующих условий:

- для реализации целей образовательного процесса;
- для соблюдения прав и обязанностей ребёнка в социуме. Необходимо оценивать также и содержание деятельности воспитателей:
  - социальному заказу государства к данному типу учреждения;
  - социальным ожиданиям субъектов образовательного процесса (детей, родителей законных представителей, педагогов);
  - включённость других специалистов учреждения в педагогическую работу.

Повышение уровня мастерства педагогов – приоритетное направление деятельности методической работы, 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.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого педагога. 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 педагога, 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. 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.

Целью работы является изучение процесса применения активных способов обучения в методической работе дошкольной образовательной организации (далее - ДОО).

Использование интерактивных методов в педагогическом процессе побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Ведь знакомясь с тем или иным интерактивным методом, педагог определяет его педагогические возможности, идентифицирует с особенностями участников, примеряет к своей индивидуальности. И эта инновационная деятельность не оставляет педагога, пока он осознаёт, что интерактивные методы обучения являются действенным педагогическим средством, а использование в педагогическом процессе технологии интерактивного обучения – необходимое условие оптимального развития и тех, кто учится, и тех, кто учит.

Перед руководителями ДОО зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской,

к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Постоянно находясь в поиске нестандартных подходов к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и наиболее эффективных методов работы с педагогами, можно сделать вывод, что активизация деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с ними. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

## **Глава 1. Теоретические основы применения интерактивных форм организации методической работы как средство повышения педагогического мастерства педагогов в условиях реализации ФГОС ДО**

### **1.1. Организация методической работы как средство повышения педагогического мастерства педагогов**

Методическая работа представляет собой целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте, систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Задачи методической работы состоят в том, чтобы выработать систему использования новых, эффективных приемов повышения квалификации педагогов. Поэтому вовлекать педагогов в учебно-познавательную деятельность необходимо с использованием активных приёмов и методов обучения.

Повышение уровня мастерства педагогов — это одно из направлений деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления ДОО и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, т.к. способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Достижение нового качества дошкольного образования и личности ребенка возможно, только при условии повышения уровня профессиональной

компетентности педагогических работников. Исходя из этого, выделяем задачи методической работы на новом этапе:

- Моделирование основной общеобразовательной программы дошкольной образовательной организации согласно ФГОС ДО.

- Создание развивающей образовательной среды в ДОО, которая позволит реализовать достижения нового качества образования.

- Формирование в ДОО коллектива единомышленников: выработать педагогическое кредо, развить традиции, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса, выявить, обобщить и распространить передовой педагогический опыт, приобщить воспитателей к экспериментальной работе.

- Способствование развитию профессиональных компетентностей воспитателей, направленных на использование продуктивных педагогических технологий.

- Повышение педагогического мастерства педагогов через привлечение их к участию в конкурсных проектах.

Прежде всего, в ДОО необходимо создать условия для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения и поощрения их творческих поисков. В настоящее время практикуются разнообразные формы работы с педагогами, способствующие повышению их квалификации, обмену опытом и повышению творческого потенциала педагогов.

Традиционные формы методической работы, в которых основное место занимает прямая передача знаний, утрачивают значение из-за низкой эффективности и недостаточности обратной связи. Современная система образования, ориентированная на компетентностный подход, требует непосредственного вовлечения педагогов в активную познавательную деятельность с применением активных и интерактивных методов и приемов передачи информации, которая полностью осваивается, поддерживается и в дальнейшем используется в непосредственной практической деятельности. Анализ работ К.Ю. Белой, В.А. Деркунской, С.А. Лисициной, Г.К. Стрельченко и др. позволяет сделать

вывод, что методическая работа ДОО будет эффективна, только если отвечает текущим нуждам педагогического коллектива, глубоко мотивированна, связана с прошлым и настоящим опытом педагогов, участники вовлечены в процесс и сами управляют им, имеют возможность сразу применить полученные знания в реальной практике и достичь конкретного результата. Авторы представляют отдельные интерактивные (нетрадиционные, инновационные) формы, направленные на повышение компетентности воспитателей в разных областях дошкольного образования и воспитания.

Интерактивное обучение является способом познания, осуществляемым в формах совместной деятельности, при котором все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно принимают решения, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по решению педагогических задач и проблем.

Профессиональное развитие педагога ДОО – это длительный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела, настоящего профессионала. Не секрет, что современному педагогу необходимо быть конкурентоспособным, уметь позиционировать себя в условиях ДОО.

Для эффективности образовательной деятельности необходим поиск и внедрение в практику работы новых, более результативных методик обучения детей, при помощи которых происходит передача детям содержания образования.

Работа нашей ДОО в условиях модернизации образования и работы в инновационном режиме потребовала новых подходов к организации методической работы для создания такой образовательной среды, в которой полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Она направлена на: организацию образовательного процесса на основе современных научных подходов с использованием новых методов, способов, технологий; повышение профессиональной компетенции сотрудников ДОО; обеспечение педагогам необходимой информации об основных направлениях

развития образования; научно-методическое обеспечение содержания образования; объединение усилий педагогов и родителей по развитию личности ребенка; мониторинг результатов педагогического процесса.

Такая оптимальная организация педагогического процесса гарантирует компетентность педагогов, комфортность и эмоциональность пребывания ребенка в ДОО и методическую помощь родителям в семейном воспитании при условии компетентного управления и действенности работы с педагогическим коллективом.

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.

## **1.2. Понятие интерактивных форм организации методической работы**

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.

«Интерактивный» означает основывающийся на взаимодействии. Но интерактивность - это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

Цель использования интерактивных методов и игр - изменение моделей поведения участников. Анализируя свои реакции и реакции партнера, участник



меняет свою модель поведения и осознанно усваивает новые нормы деятельности, что позволяет говорить об интерактивных методах как о процессе интерактивного воспитания.

Ведущими принципами организации интерактивного процесса являются: мыследеятельность; смыслотворчество; свобода выбора; рефлексия.

Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

В современной дидактике основными отличиями форм и методов интерактивного обучения от традиционных являются: принудительная активизация познавательной деятельности субъектов обучения; достаточно долгое время вовлечения обучающихся в активную деятельность; самостоятельный (индивидуальный или групповой) поиск решения проблемы на повышенном уровне усилий; создание эмоционально-волевого фона (напряжения) для активной деятельности; непрерывно-действующие прямые и обратные связи между обучающей системой и обучаемой; изменение роли учителя на роль менеджера, организатора учебного процесса, консультанта; субъектно-субъектные отношения между учителем и учеником как напрямую, так и опосредованно через учебную группу, учебный текст, компьютер и др.

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 педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (пассивные, активные, интерактивные).

Пассивные формы работы сориентированы в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Интерактивные формы предполагают создание (выращивание) нового образовательного продукта в процессе взаимодействия вовлеченных в образовательный процесс субъектов.

Наиболее эффективными формами методической работы на современном этапе, являются: семинар-практикум, научно-практическая конференция, методическая декада, методический фестиваль, мастер-класс, методический мост, дискуссия, методический ринг, деловая игра, тренинг, видеотренинг, педагогические чтения, профессиональная выставка, защита проекта, открытый урок, учебные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры, которые способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития (Приложение № 1).

Таким образом, интерактивное обучение – это способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности: все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем. При этом осуществляется постоянная смена режимов

деятельности: игры, дискуссии, работа в малых группах, небольшой теоретический блок (мини-лекция).

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 30% информации, при самостоятельной работе с литературой - до 50%, при проговаривании - до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности - до 90%.

Важным моментом в методической работе является выбор формы проведения мероприятия. Формы методической работы определяются с учетом деятельностного подхода в обучении взрослых, а также пожеланий педагогов, высказанных при итоговом анкетировании. В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (пассивные, активные, интерактивные).

Пассивные формы работы сориентированы в большей степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Интерактивные формы предполагают создание (выращивание) нового образовательного продукта в процессе взаимодействия вовлеченных в образовательный процесс субъектов.

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.

В числе основных методических принципов интерактивного обучения выделяют следующие:

1. Принцип проблемности.

Использование принципа проблемности в обучении означает, что «знания не преподносятся обучаемому в завершенном виде, предназначенном лишь для запоминания, а даются в динамике перехода от незнания к знанию, при активном участии самих обучаемых в получении части этих знаний в результате самостоятельной работы над решением специально подобранных проблемных задач». Принцип проблемности играет большую роль в формировании интереса к содержанию и самой учебной деятельности, что, в свою очередь, повышает мотивацию и дает возможность педагогам проявить умственную самостоятельность и инициативность.

2. Совместная деятельность, характеризующаяся взаимосвязью всех субъектов образовательного процесса.

3. Принцип дифференцированного подхода и учета индивидуальных особенностей педагогов.

4. Рефлексивность обучения, сознательное и критическое осмысление действия, его мотивов, качества и результатов как со стороны методиста, так и педагогов.

### **1.3. Классификация активных методов и форм организации методической работы в условиях реализации ФГОС ДО**

Задача методической работы дошкольной организации состоит в том, чтобы выработать систему использования новых, эффективных приемов повышения квалификации педагогов. Поэтому вовлекать педагогов в учебно-познавательную деятельность необходимо с использованием активных приёмов и методов обучения:

#### **1. традиционные:**

- дни открытых дверей;
- проблемные семинары;
- наставничество;
- семинары-практикумы;
- творческие микрогруппы;
- эстафеты педагогического мастерства;
- педагогические советы;
- педагогическая гостиная;
- КВН;
- круглый стол;
- педагогические ситуации.

#### **2. инновационные:**

- «копилка» педагогического мастерства;
- мастер-классы;
- проектная деятельность;
- создание банка инновационных идей;
- творческие конкурсы;
- творческая лаборатория молодых специалистов;
- школа родительской любви;
- школа психологии;

- педагогический маркетинг;
- ярмарка инновационных идей;
- творческий час (демонстрация презентаций, портфолио);
- музыкально – литературная гостиная;
- деловая игра;
- выставки-ярмарки педагогических идей;
- творческий час;
- педагогическая мастерская.

### **3. интерактивные методы:**

•Тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков, повышения эффективности трудовой (и иной) деятельности. *Тренинг* — форма работы, направленная на отработку определенных профессиональных умений и навыков. Тренинг может использоваться и как самостоятельная форма методической работы, и как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, технические средства обучения, раздаточный материал. Тренировку целесообразно проводить в небольших группах (от 5 до 10 человек).

•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. Здесь необходимы: общая эрудиция; профессиональные знания, умения, навыки; умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

- Кейс – метод (неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики);

- Квик – настройка (настрой педагога на успешную работу) Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

- Коучинг 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)

В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности;

- 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);

- 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. Метод непроизвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы);

Преимущества использования интерактивных форм и методов:

- повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности;



- реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития;

- приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

## **Глава 2. Практическая часть**

### **Применение интерактивных форм при организации методической работы**

Интерактивные формы и методы методической работы вызывают у педагогов наибольший интерес и являются наиболее эффективными в развитии творческой активности педагогов, побуждают их и мотивируют к освоению инновационных технологий и поиску новых подходов и методов в образовательной деятельности детей. На таких мероприятиях педагоги получают опыт участия и использования интерактивных методов и приемов и переносят их в свою практическую деятельность. В ходе проведения мероприятий с использованием интерактивных форм и методов создаются условия для роста активности и инициативы педагогов, у них появляется возможность раскрыть свои творческие и организаторские способности. В ходе групповой работы с использованием интерактивных форм и методов в методической работе происходит профессиональное взаимодействие по инициативе самих педагогов: воспитатели разных возрастных групп ищут общие подходы к созданию продукта своей методической деятельности (методические рекомендации, технологии, конспекты занятий, пособия, дидактический материал и др.).

Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

Вышеназванные формы повышения мастерства педагогов имеют свои специфические особенности.

На первом этапе проводится мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем происходит дифференциация педагогов по степени мастерства и подбор для каждого соответствующие формы

методической работы:

- индивидуальное шефство;
- наставничество;
- самообразование;
- выступления перед аудиторией;
- обобщение опыта работы;
- проблемные консультации;
- творческие группы;
- «Школа молодого педагога»;
- взаимопосещения занятий;
- методические посиделки;
- методические объединения специалистов;
- открытые НОД – приглашения;
- смотры-конкурсы;
- конкурс методических находок;
- проектирование воспитательно – образовательной работы с педагогами.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров.

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, выделяют три уровня педагогического мастерства: низкий (интуитивный), средний (поисковый), высокий (мастерский).

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого педагога разрабатываются индивидуальные варианты методической работы.

Так, в методической работе с педагогами низкого уровня рекомендуется ориентироваться на выработку у них положительного отношения к педагогической деятельности, на овладение теоретическими знаниями и практическими навыками, через такие формы работы как:

- классические пары (в процессе обучения робототехнике, планшетным технологиям, анализа открытых занятий, проектов и т.д.);
- «Змейка опыта» - дискуссионный метод,

- «Круглые столы»,
- презентации, изучение опыта педагогов ДОО.

С такими педагогами проводятся конкурсы на тему «Лучшее педагогическое портфолио», «Лучшая презентация образовательной деятельности». В результате у педагогов развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки.

Цели методической работы с педагогами среднего уровня следующие: формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой, осознание собственной индивидуальности. Педагоги привлекаются к участию в работе творческих и проблемных групп в процессе решения поисковых задач, педагогических тренингов, деловых игр. Включение педагогов в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Методическую работу с педагогами высокого уровня следует строить на принципах стимулирования их творчества, интеграции деятельности с педагогами - новичками.

В образовательной системе ДОО практикуются следующие творческие группы:

- Рабочая группа по разработке проектов, презентаций, мероприятий для проведения базовой стажировочной площадки;
- «Клуб молодого воспитателя»;
- педагоги – наставники;
- молодые педагоги – новаторы.

Новые педагогические технологии внедряются в практику повседневной работы ДОО через активное участие педагогов в работе клуба творчества молодых, в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических викторинах. В результате создаётся модель деятельности педагогов-новаторов, совершенствуется их мастерство.

В ДОО появилась еще одна новая формы работы «Мультимедийный салон», целью которого является повышение компьютерной грамотности педагогов. Он

включает в себя мастер – классы в компьютерном классе, классические пары (обучение в парах), демонстрация презентаций, портфолио, видеофильмов.

Инновационные подходы к управлению методической работой связываются с формированием у воспитателей интереса к современным технологиям, выработкой у них устойчивого педагогического мышления. Важно стимулировать воспитателей изучать личность каждого ребенка и применять на практике инновационные методы и приемы, развивающие детей и помогающие педагогам найти свое место в педагогическом пространстве.

Значение использования интерактивных методов в ДОО:

1. Повышение качества образования.
2. Стимулирование интереса и мотивации педагогов к саморазвитию.
3. Повышение уровня активности и самостоятельности.
4. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.

Для того, чтобы изменить методы работы с педагогами, нужно начинать с малого. При проведении педагогических советов, семинаров, работа выстраивается таким образом, чтобы у педагогов была возможность высказываться. Их нужно подводить к информации, предложить поработать, приложить старания для достижения итогового результата - приобретения знаний, ведь они не подаются на блюдечке. И все это в процессе общения. Общение – основной рабочий инструмент педагога, именно в общении заключается его работа, в общении с педагогами, воспитанниками и их родителями, законными представителями. Антуан де Сент-Экзюпери сказал: «Единственная на земле настоящая роскошь – человеческое общение». В процессе общения происходят многие вещи: передается важная информация, решаются разные вопросы.

Все мероприятия, организуемые для педагогического коллектива нашего ДОО, проходят в форме интерактивного общения. Слово «интерактив» пришло из английского языка *interaction* – взаимодействие. Интерактивность - способность действовать, находиться в режиме беседы, диалога, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов. Цель технологий интерактивного взаимодействия повышение интереса к рассматриваемой проблеме, поиску новых путей решения сложных задач, формирование творческого мышления педагогов и повышение

уровня его активности.

Этапы организации взаимодействия с педагогами:

### 1. Вводная часть

Включает в себя следующие интерактивные технологии:

Квик – настройка (настрой.педагога на успешную работу) обычно она проводится в начале педагогического совета, семинара.

Варианты «квик-настройки»:

«Я решаю любые задачи, со мною всегда любовь и удача. Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и я помогу»;

«Удача, достаток твой спутник всегда, если хорошее настроение у тебя»;

«Работу нужно любить, только тогда она отвечает взаимностью».

### 2. Содержательная часть

Включает в себя следующие интерактивные технологии:

Педагогический ринг: предполагает атаку педагогов вопросами, на которые они должны оперативно ответить. Вопросы может задавать заведующий, старший воспитатель, педагог. Содержание вопросов может относиться к одной или разным темам, в зависимости от цели проведения: уточнить и систематизировать занятия по одной теме или провести мини – диагностику знаний педагогов по целому комплексу вопросов.

Деловая игра: подразумевает репетицию деятельности педагога, дающая возможность проиграть педагогическую ситуацию, позволяющая понять психологию человека, встав на место ребенка, его родителей, или коллеги.

Мозговой штурм: предполагает активное обсуждение какой – либо проблемы группой педагогов, лидер группы озвучивает общее решение.

Тренинг: предполагает создание особой атмосферы, способствующей быстрому реагированию, быстрому обучению, выполнению определенных упражнений.

Круглый стол: предполагает озвучивание темы или проблемы обсуждения заранее, подготовку выступающих. Можно разделить участников на группы. Ведущий формирует выводы и предложения. Темы для круглых столов могут быть

разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение – каким ему быть?»»

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

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

Дискуссия: предполагает ведение профессионального, конструктивного спора, способного привести к решению проблемы, выработке общего мнения. Дискуссия (в переводе с латинского – исследование, разбор) заключается в коллективном обсуждении какого – либо вопроса, проблемы или в сопоставлении идей, мнений, предложений.

### 3. Заключительная часть.

Включает в себя следующие интерактивные технологии:

Упражнение на релаксацию - направлено на внутреннее успокоение, снятие напряжения, концентрацию внутренней силы, энергии.

Варианты упражнений:

«Намасте» (начинают его с одного древнего жеста – приветствия.)

Сложите руки вместе на высоте груди так, чтобы ладони и пальцы рук соприкасались. Сделайте два глубоких вдоха. Переведите свое внимание на руки, почувствуйте тепло каждой руки. Снова сделайте два глубоких вдоха. А теперь начните сильно тереть руки друг о друга, пока не почувствуете, что ладони одинаково теплые. Затем можно медленно разнимать руки. Ощутите теплоту и энергию между ладонями. Эту теплоту и энергию передайте какой-нибудь части своего тела, которая в этом нуждается, в которой чувствуется усталость или напряжение. И под конец еще раз сложите руки перед грудью, закройте глаза, сделайте глубокий вдох, еще раз глубоко вдохните, откройте глаза. Почувствовали тепло и энергию? А теперь это тепло передайте детям, коллегам, семье, а энергию –

работе!

Релаксационная гимнастика:

«Ресницы опускаются...

Глаза закрываются...

Мы спокойно отдыхаем,

Силу, энергию набираем.

Наши руки отдыхают,

Наши ноги отдыхают,

Шея не напряжена,

А расслаблена она...

Губы чуть приоткрываются,

Улыбаются, расслабляются.

Дышится совсем легко,

Ровно, спокойно, глубоко».

При организации взаимодействия необходимо исходить из возможностей педагогов, задания должны быть в зоне умеренной трудности, быть доступным, по силам, на первых этапах работы необходимо обеспечить переживание успешности на фоне затраченных усилий, развивать положительную самооценку педагогов. Очень важно, чтобы педагоги чувствовали поддержку, слышали в свой адрес похвалу и одобрение. Вспомните, как в каких-то сложных ситуациях вам важна поддержка близких, родственников, как вы просите держать за вас кулачки. В дальнейшем трудность можно увеличить, реализуя движение «от простого к сложному».

Важно, что взаимодействие педагогов происходит без принуждения, основывается на успехе, доверии, положительно влияет на собственное развитие педагога. Педагог не ждет, что ему дадут готовую информацию, материал, он учится добывать его сам, приспособившись к предложенным условиям, учится быть успешным, отстаивать свою точку зрения, приводить аргументы в свою защиту. При выходе «подготовленного» педагога на публичные выступления мы получаем опытного оратора, уверенного в себе декламатора.

## Заключение

Интерактивная деятельность в современном дошкольном образовательном учреждении есть не что иное, как актуальная потребность в развитии диалогового общения, которое ведёт к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач. Инновационный потенциал интерактивных методов обучения в организации методической работы является качественной системой повышения профессиональной компетентности педагогов. Однако, сегодня существует проблема недостаточной эффективности управленческих действий по повышению компетентности педагогов. Малоактивное участие педагогических кадров на педагогических советах, методических объединениях, семинарах является существенной проблемой в настоящее время. Вследствие этого, перед руководителями встаёт вопрос: «Как повлиять на отдельных пассивных педагогов?». Это предполагает поиск нестандартных подходов к организации методической работы, эффективных методов обучения педагогов. В настоящее время в практике ДОО отводится место методическим мероприятиям, в которых используются разнообразные методы включения педагогов в активную работу. Их выбор определяется целями и задачами мероприятия, особенностями их содержания, состоянием воспитательно-образовательного процесса. Они являются альтернативой для привычных методов обучения.

Как показывает анализ литературы, по своей сути, интерактивные методы обучения позволяют внедрить в процесс обучения педагогов эффективное общение, которое предполагает вовлечение активного участника, а не слушателя или наблюдателя. Особенность интерактивных методов – это высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия, эмоциональное единение участников, совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи и её осуществление. Научное сообщество отмечает личностносозидающую роль интерактивных методов обучения и считает их фактором личностного развития педагогов: активизация мышления, стимулирование личностного роста, эмоциональных состояний, мобилизация



воли.

Как показывает практический опыт в дошкольном образовании, к сожалению, из-за недостаточного понимания сути интерактивного обучения, некоторые руководители довольствуются лишь его внешним проявлением, таким, как раскованное общение, свободный обмен мыслями и так далее. Это искажает суть интерактивности, превращая его в вариант «облегченного» обучения, результат оказывается малоэффективным. Проведенный диагностический анализ по выявлению уровня методической компетенции каждого педагога позволил сделать вывод о необходимости мотивировать их к активной познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности. Таким образом, целью методической работы детского сада является совершенствование профессиональной компетенции педагогического коллектива посредством включения интерактивных методов обучения.

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.

Обобщая материал, можно отметить, что интерактивное обучение в процессе методической работы в ДОО и повышения педагогической компетенции педагогов является достаточно эффективным, так как даёт возможность совершенствования профессиональных знаний, мастерства педагога, оценивание и использование удачных технологий обучения и воспитания детей, что соответствует актуальным потребностям современного образовательного процесса.

Интерактивная деятельность в современном дошкольном образовательном учреждении есть не что иное, как актуальная потребность в развитии диалогового общения, которое ведёт к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач. Инновационный потенциал интерактивных методов обучения в организации методической работы является качественной системой повышения профессиональной компетентности педагогов.

## Литература

1. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОО. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2014 г. – 112 с.
2. Белая К.Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО //К.Ю. Белая// Справочник старшего воспитателя, 2014. – № 3.– С.4-13.
3. Волобуева Л.М.Активные методы обучения в методической работе ДОО.// Управление ДОО, 2012. – №6. – С.70-78.
4. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОО. С-Пб: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2015 г.– 176 с.
5. Закон РФ «Об Образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
6. Интерактивная педагогика в детском саду. Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2012.
7. Интерактивные формы работы с кадрами в ДОО (методические материалы) / авт.-сост. Н.Б. Ромаева и др. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. — 93 с.
8. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОО. М.: Айрис-Пресс, 20015.
9. Настольная книга методиста детского сада / Авт.-сост. Н.Ю. Честнова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 672 с.
- 10.Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
- 11.Яковлева Г.В. Концепция развития инновационной методической деятельности в дошкольном образовании. Челябинск: Цицеро, 2014 – 339 с.
12. Интернет-ресурсы