

Коллективные формы профессионального взаимодействия включают в себя много наименований. Охарактеризуем некоторые из них.

Педагогические совещания - элемент управленческой деятельности руководства дошкольного образовательного учреждения, наиболее распространенная форма управления, позволяющая использовать коллективный разум, знания и опыт специалистов для решения сложных социальных проблем; организовать обмен информацией и накопленным опытом между отдельными сотрудниками и структурными подразделениями образовательного учреждения; оперативно доводить конкретные задачи до непосредственных исполнителей.

Волобуева Л.М. определяет педагогический совет как «постоянно действующий орган самоуправления, выразитель коллективной педагогической мысли, своеобразная школа мастерства и трибуна педагогического опыта».

Педагогический совет утверждает организационную структуру образовательного учреждения, участвует в разработке Устава образовательного учреждения, концепции его развития; формулирует основные цели и задачи деятельности, осуществляет отбор образовательных программ, форм и методов организации образовательного процесса, определяет направления опытно-экспериментальной работы; проводит анализ и осуществляет контроль образовательной деятельности, утверждает состав методического совета аттестационной комиссии; рассматривает вопросы подбора кадров, повышения их квалификации, проводит методические семинары, устанавливает связи педагогического коллектива с научно-методическими учреждениями и т.д.

Педагогические совещания дают возможность подчиненным, сотрудникам образовательного учреждения, приобретать умение решать трудные вопросы, а его руководителям - получать необходимую информацию. В связи с этим выделяется несколько видов совещаний:

- информационные - вид совещаний, целью которых является обобщение определенных сведений и изучения руководством образовательного учреждения различных точек зрения на возникающие проблемы;
- оперативные - вид совещаний, целью которых является получение заведующей детским садом информации о текущем состоянии дел в образовательном учреждении, выработки решений оперативного характера и постановки соответствующих задач перед исполнителями - сотрудниками образовательного учреждения;
- проблемные - вид совещаний, целью которых является выработка коллегиальных решений по возникающим общим острым и сложным проблемам, касающимся управления воспитательно-образовательным процессом и сотрудничества с родителями воспитанников;
- разъяснительные - вид совещаний, целью которых является разъяснение и убеждение сотрудников образовательного учреждения в правильности новых стратегических задач и (или) сменой приоритетов;
- учебно-инструктивные - вид совещаний, целью которых является пропаганда определенных знаний, инновационных технологий и повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Белая К.Ю., рассматривая формы методической работы, дает такую характеристику педагогическим советам образовательного учреждения.

Педагогический совет является постоянно действующим органом коллегиального рассмотрения деятельности дошкольного учреждения, трибуной передового педагогического опыта. Он обсуждает и решает вопросы, связанные с основными направлениями деятельности дошкольного учреждения.

Это может быть педагогический совет - дискуссия или диспут, круглый стол, творческий отчет методических объединений или инициативной группы педагогов, деловая игра, фестиваль и т.д.

Не менее распространенной формой методической работы в образовательном учреждении для детей дошкольного возраста являются **консультации**.

Тема групповой, подгрупповой и индивидуальной консультации может быть подсказана вопросами педагогов или определена старшим воспитателем в зависимости от того, какие затруднения испытывают воспитатели в своей работе. При этом современная практика работы с педагогами часто требует выбора нестандартных форм проведения консультаций.

Так, в работах Н.С. Голицыной мы находим характеристику такой формы методической работы, как *консультация-диалог*. Такая консультация проводится двумя педагогами, имеющими разные точки зрения на обсуждаемый вопрос. Рассматривая темы, они могут изложить свои аргументы по каждому тезису, а слушатели - выбрать ту точку зрения, которая соответствует их педагогическим воззрениям.

Консультация-парадокс, или консультация с запланированными ошибками, имеет своей целью обратить внимание педагогов на наиболее сложные аспекты излагаемой проблемы, повысить их активность. Методист называет количество ошибок, которые он сделает в процессе двухчасовой консультации. Слушателям предлагается распределить материал на листе бумаги по двум колонкам: слева - достоверный, справа - ошибочный, который затем анализируется. (13)

Семинары как отдельная форма методической работы играют важную роль в повышении научно-теоретического уровня воспитателей и в совершенствовании их профессиональной компетентности. Готовить и проводить семинары можно по-разному в зависимости от содержания темы и цели занятия.

Предварительно перед занятиями семинара педагогам предлагаются специальные задания, выполнения которых позволит каждому активно участвовать в работе семинара. В связи с этим часто получается так, что подготовка к семинару сопряжена с чтением дополнительной литературы, изучением первоисточников, конспектированием. Педагоги учатся критически оценивать прочитанное, выбирать нужные для себя сведения. Они должны понять сущность изучаемого материала, чтобы усвоить и использовать его в своей практической деятельности. Поэтому в ходе семинаров активно используются такие формы организации, как открытые занятия или мероприятия, использование видеоматериалов и мультимедийных презентаций, анализ результатов детской деятельности и продуктов детского творчества и др.

Семинары выполняют многогранную роль: стимулируют регулярное изучение педагогами первоисточников и другой литературы, а также внимательное отношение к методической работе; закрепляют знания, полученные и при прослушивании лекции на курсах и самостоятельной работе над литературой; расширяют круг знаний благодаря выступлениям товарищей и ведущих семинара; позволяют педагогам проверить правильность ранее полученных знаний, вычленив в них наиболее важное, существенное; способствуют превращению знаний в твердые личные убеждения, рассеивают сомнения, которые могли возникнуть на лекциях и при изучении литературы, что особенно хорошо достигается в результате столкновения мнений, дискуссии; прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления по теоретическим вопросам, оттачивают мысль, приучают педагогов свободно оперировать терминологией, основными понятиями и категориями; предоставляют возможность руководителям систематически контролировать уровень профессионализма педагогов, степень их внимательности на методических мероприятиях; позволяют изучить мнения, интересы педагогов, служат средством контроля за своей собственной работой как методиста и руководителя семинара, консультанта и т.д.

На *семинарах-практикумах*, состоящих из теоретической (семинар) и практической (практикум) частях, воспитатели обобщают и систематизируют передовой опыт, показывают в действии нужные приемы и методы работы, которые затем анализируются и обсуждаются. Эта форма предполагает также и отработку тех или иных методов работы без участия воспитанников. Например, в детском саду старший воспитатель или воспитатель показывает приемы руководя действиями воспитателей - участников семинара-практикума.

Семинар-брифинг отличается тем, что позволяет максимально активизировать участников как в процессе подготовки к семинару, так и на самом занятии: группа разделяется на подгруппы в соответствии с количеством предлагаемых на обсуждения вопросов. При этом количество участников в подгруппах может быть произвольным. Так как отвечает на вопрос вся подгруппа, а повторения не допускаются, то, естественно, участник оказывается в такой ситуации, что необходимо отвечать основательно и по существу. После того как каждый член подгруппы выступил, начинается обсуждение; при этом возможны дополнения, уточнения, вопросы друг к другу.

Еще одной формой методической работы с педагогами является **тренинг**, который предполагает предварительную и итоговую диагностику, хотя бы с помощью метода анкетирования и экспертных оценок, профессиональных умений и навыков педагогов в определенной 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 образовательного учреждения. Поэтому тренинг может быть краткосрочным, если речь идет о формировании узкоспециальных навыков, например использования физкультурных минуток в процессе проведения занятий с

детьми, или долгосрочным, если речь идет о формировании целого комплекса профессиональных операций и действий, связанных с организацией целостного воспитательно-образовательного процесса, а не отдельных его элементов.

Творческие группы - следующая форма методической работы с педагогами дошкольного образовательного учреждения. Она предполагает реализацию такого подхода к осуществлению методической работы в образовательном учреждении, который позволяет вовлечь педагогов в экспериментальную и исследовательскую деятельность. Работа творческой группы строится по такому алгоритму:

- выявление проблем и обоснование актуальности их решения для практики работы образовательного учреждения, диагностико-аналитический этап;
- разработка развернутой программы опытно-экспериментальной работы или научно-исследовательской деятельности, прогностический этап;
- организационный этап, создание условий для реализации программы;
- реализация программы, практический этап, корректировка использованных методик и технологий, контрольные «срезы»;
- оформление и описание результатов опытно-экспериментальной или научно-исследовательской работы, обобщающий этап;
- распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность образовательного учреждения.

Логическим завершением и результатом творческой группы являются творческие отчеты педагогов, которые рассказывают о результатах реализации программы экспериментальной, исследовательской и научно-методической работы, делятся своим опытом, говорят о проблемах, возникающих в практике образовательного учреждения, предлагают внедрить инновации.

Одним из важнейших аспектов методической работы с педагогами является организация **изучения передового педагогического опыта**, т.к. это один из путей повышения педагогического мастерства.

В литературе педагогический опыт определяется как совокупность знаний, умений, навыков, приобретаемых воспитателем в процессе практической работы, как основа педагогического мастерства, как один из важных источников развития педагогической науки. Педагогический опыт включает в себя определенные, связанные между собой элементы: педагога, который учит и воспитывает; ребенка, являющегося предметом воспитания, цели и задачи воспитания и обучения; формы и методы и приемы обучения; среду, которая существенно влияет на весь процесс формирования личности ребенка. Сущность передового педагогического опыта заключается в нахождении наиболее эффективной связи между этими структурными элементами.

Передовым можно считать лишь такой опыт, который, являясь результатом творческого поиска, открывает новые педагогические возможности воспитания детей, способствует совершенствованию принятых форм, методов и приемов воспитательно-образовательной работы.

При выявлении, изучении и внедрении передового педагогического опыта необходимо четко представлять себе весь объем этой работы и основные ее этапы. Здесь может изучаться как вся система работы воспитателя, где будет раскрыта совокупность педагогических приемов и методов, с помощью которых он добивается хороших результатов, так и отдельные стороны деятельности воспитателя, какая-либо одна актуальная педагогическая тема.

На первом этапе этой работы необходимо выявить имеющийся в дошкольном учреждении передовой педагогический опыт. При этом используются следующие методы: наблюдение педагогического процесса, беседы с воспитателем, детьми и их родителями, помощь в подборе методической, педагогической и психологической литературы, связанной с темой передового опыта, рекомендации по изучению работы воспитателей-мастеров с целью сравнения приемов и методов, используемых в своей работе, с опытом лучших педагогов, по осмыслению самим воспитателем своих новшеств в работе, своих методов, дающих высокие результаты.

На втором этапе, который состоит из обобщения опыта, используются следующие методы: помочь воспитателю глубоко проанализировать накопленные факты, проникнуть в сущность наблюдаемых явлений, отделить существенное от несущественного, главное от второстепенного; оказывает помощь воспитателю в описании педагогического процесса с показом достижений и неудач, чтобы была видна динамика описываемого педагогического опыта.

Необходимо заинтересовать воспитателей в новом опыте, вызвать у них желание и творческую готовность овладеть им.

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются». По мнению Турбовского Я.С. «Передовой педагогический опыт — это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания!».

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию.

Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ должен ставить несколько целей:

- пропаганда опыта;
- обучение педагогов методам и приемам работы с детьми.

Формы организации открытого показа могут быть разные. Например, до начала просмотра руководитель может сам рассказать о теме работы воспитателя, предложить вопросы, на которые следует обратить особое внимание. Иногда целесообразно распределить вопросы, одному педагогу - просчитать активность детей, другому - сочетание разных методов и приемов, применяемых педагогом, рациональное использование пособий, оценить, комфортно ли детям.

Такая подготовка к открытому занятию поможет руководителю интересно организовать обсуждение увиденного, выработать единое мнение коллектива. Необходимо помнить, что в обсуждении первое слово предоставляется воспитателю, демонстрирующему свою работу с детьми. По итогам открытого просмотра принимается решение: например, внедрить в свою работу этот опыт, конспекты представить в методический кабинет или продолжить обобщение опыта работы воспитателя с целью представления его на окружные педагогические чтения.

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связан с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику.

Как отмечает Волобуева Л.М., коллективный просмотр воспитательно-образовательного процесса практики часто не дифференцируют от просмотра открытых занятий с детьми. В последнем случае речь идет, чаще всего, о форме проведения аттестации педагогов детского сада, поэтому их задача – продемонстрировать свою собственную успешность и уровень педагогической компетентности. В случае же коллективного просмотра задача другая: показать наиболее эффективные условия, формы или методы и приемы работы с детьми и их родителями. Особое значение придается реализации методических принципов, определяющих оптимальное воздействие факторов воспитания и обучения (формирования у детей мотивации, смены видов деятельности, динамичности восприятия, развития высших психических функций, продуктивной обработки информации, повторяемости учебного материала, обеспечения переноса способов деятельности, игровой формы проведения занятий и др.) При этом коллективный показ касается не только проведения занятий с детьми, но и организации свободных видов детской деятельности и режимных моментов.

Организуются коллективные показы 1 раз в 3 месяца, чтобы на них могли присутствовать все педагоги. При этом каждый из них получает лист-опросник для наблюдения с набором фраз-утверждений и фраз-вопросов в конструктивной форме.

В процессе проведения коллективного просмотра педагоги делают в них пометки.

После просмотра организуется его обсуждение: сначала педагог рассказывает о целях и задачах, которые он ставил перед собой, методах и приемах, которые использовал в ходе демонстрации воспитательно-образовательного процесса, затем зрителями задаются вопросы, а он отвечает на них. При этом поощряется, чтобы он объяснил причины выбора того или иного метода или приема работы с детьми, своего поведения в ходе организации коллективного просмотра, давал рефлексию собственной деятельности и деятельности детей. Старший воспитатель продолжает эту линию, благодарит педагога за проделанную работу, анализирует ее достоинства (а не недостатки), выделяет те формы и методы, которые, на его взгляд, могли бы быть использованы в работе всего педагогического коллектива.

Круглый стол - то одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

В некоторых ДООУ используется интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Это создание **литературной или педагогической газеты**. Цель: показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, - сочинительство, владение речевыми навыками - образность высказываний и т.д.

Белая К.Ю. считает, что также важна система непрерывного *повышения квалификации (самообразование)* каждого педагога, которая предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. В межкурсовый период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения.

Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.

Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью.

В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний.

Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои знания? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет.

Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием.

Самообразование - это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог - это перечень книг, имеющихся в библиотеке и расположенных в определенной системе.

Подводя итог сказанному, подчеркнем, что формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами;
- участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов;
- получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений;
- работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ и др.

Результатом этих и других видов работ педагога является процесс-рефлексии полученного опыта и на его основе - построение нового опыта.

В современных образовательных организациях используются также и методы организации методической работы.

Метод – это способ взаимодействия методиста и педагогов.

Наиболее распространена следующая классификация методов.

1. По способу предъявления информации: словесные (устные, печатные), наглядные (методы иллюстраций и метод демонстраций), практические (практикумы, тренинги).
2. По степени самостоятельности в приобретении знаний: репродуктивный, частично-поисковый, поисковый, исследовательский.
3. По способу получения знаний: объяснительно-иллюстрированный, программированный, эвристический, проблемный, модельный..

В первом варианте чаще используются методы, аналогичные тем, которые применяются при работе с воспитанниками.

Однако для организации деятельности по повышению профессиональной компетентности воспитателей наиболее адекватны методы, выделенные по второму и третьему пункту.

При этом все более активно применяются новые, отличающиеся от традиционных, *интерактивные* методы работы с педагогическим коллективом образовательного учреждения: они дают возможность одновременно решать учебно-познавательные, коммуникативно-ориентационные задачи благодаря тому, что

- позволяют организовать образовательное коммуникативное пространство;
- позволяют адекватно представить новое содержание образования с помощью анализа и решения конкретных педагогических ситуаций и задач;
- тем самым способствуют усвоению профессиональных знаний, умений и навыков.

Метод, в котором участники непосредственно обсуждают деловые ситуации и задачи, взятые из реальной практики – это метод анализа и решения педагогических ситуаций.

Проблемные педагогические ситуации делятся на три группы:

1. Группа проблемных ситуаций включающая в себя условия, в которых задается необходимость усвоения действий, влияющих на эффективность осуществления педагогического взаимодействия педагога и детей;
2. Группа проблемных ситуаций направленная на овладение действиями, обобщающими знакомые или хорошо известные педагогу практические и теоретические действия. Они касаются выбора технологий воспитания и обучения детей. При этом технологии могут быть предметно ориентированные и лично ориентированные.
3. Группа проблемных ситуаций побуждающая самостоятельно ставить задачи воспитания и обучения детей и планировать их выполнение.

При анализе ситуаций необходимо, во-первых, определить, к какому виду она относится.

Затем требуется выбрать метод обоснования способа решения педагогической ситуации. Это может быть сделано с помощью следующих методов:

- Информационного метода (цитирование положений известных педагогов и ученых, которые пытались разрешить данную проблему);
- Метода экспертных оценок (оценка ситуации с разных точек зрения, чаще всего, психологической, педагогической и социальной);
- Метода эталонного сравнения (состоит из поиска эталона, чаще всего, возрастной нормы развития и ее сравнения с приведенным примером);
- Метода аналогии (приведение примера из практики);
- Метода антиципации (заключается в предвосхищении положительных и отрицательных результатов моделирования педагогического процесса для педагога, ребенка, родителей).

Следующий метод организации методической работы - беседа. *Беседа* - самостоятельный вид или дополнительный метод педагогического исследования в целях получения необходимой информации или разъяснения по поводу того, что не было достаточно ясным при наблюдении. В связи с этим беседа относится к устным (вербальным) методам исследования. С другой стороны, беседа может быть и методом обучения. В том случае она представляет собой диалог, направленный на обсуждение или выяснение какого-либо вопроса, обмен мнениями. Поэтому как метод обучения, характеризующийся наличием вопросов и ответов, беседа помогает спланировать или поддержать разговор заведующей или старшего воспитателя с педагогами на

определенную тему. В детском саду при работе с педагогическим коллективом, в основном, используются воспроизводящие, обобщающие и проблемные беседы. По другой квалификации - установочные, эвристические, итоговые и обобщающие беседы. Точно такие же виды беседы используются при работе с детьми дошкольного возраста, что позволяет легко осуществлять перенос педагогических установок с одной ситуации (общение с коллегами и руководителями образовательного учреждения) на другую (педагогическое взаимодействие с воспитанниками). Так, беседа применяется педагогом с целью активизации умственной деятельности ребенка в процессе формирования установки на приобретение новых знаний (установочная беседа), их «открытие» (эвристическая беседа), повторения и закрепления полученных ранее (итоговая беседа и обобщающая беседа).

Деловая игра также является одним из методов организации методической работы, т.к. это форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования системы отношений, характерной для данного вида практики, т.е. для развития, воспитания и обучения детей и организации взаимодействия с их родителями в случае, если речь идет об использовании деловых игр в работе педагогов дошкольного образовательного учреждения. Белая К.Ю. отличает проведение деловой игры от метода игрового моделирования.

Проведение деловой игры предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов-участников в рамках имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно-образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников. Бывают также игры, связанные с имитацией взаимодействия и взаимоотношений членов педагогического коллектива между собой и с руководством дошкольного образовательного учреждения, с членами аттестационной комиссии и др. Так или иначе, в зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается и каковы цели участников, различаются учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные деловые игры.

Чаще всего, однако, деловые игры применяются для обучающих целей - учебные игры. Среди них выделяют:

- Имитационные деловые игры - вид игр, связанных с такими абстрактными понятиями и темами, которые нельзя обыграть другими способами, например, от педагогов требуется обыграть с помощью микроэпизодов понятия «развитие», «игра», «воспитание», «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. При этом коллектив педагогов делится на команды, микрогруппы, одна из которых ищет и отстаивает достоинства обсуждаемых программ и методик, вторая – их недостатки.
- Ролевые деловые игры - вид игр, в которых определяются характеристики ролей и позиции участников взаимодействия относительно того или иного вопроса, проблемы. Они похожи на предыдущий тип игр, но при этом педагоги должны отрабатывать не определенную позицию, а социальную роль: например, роль руководителя проекта, роль лидера, роль Лыстеца, роль Генератора идей, роль Буфера, роль Оппозиционера, роль Никого-не-трогаю-не-тронь-и-меня и др.
- Ситуационные деловые игры - вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия, но ведущим компонентом является ситуация, т.е. напряженное действие в относительно непродолжительное время. Ситуационные игры связаны с обыгрыванием ситуаций-иллюстраций, ситуаций-упражнений, ситуаций-оценок, проблемных педагогических ситуаций.
- Сюжетные деловые игры - вид игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия в определенном сюжете. Сюжетные линии можно проследить представляя различные документы по определенному вопросу.
- Организационно-деятельностные деловые игры – самый сложный вид деловых игр, связанный с выработкой теоретических концепций и практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективное написание рекомендаций, методических разработок. При этом ведущий сначала определяет проблему, над которой будет работать коллектив, затем происходит распределение ролей, объединение в микрогруппы и обсуждение проблемы, выработка общей точки зрения на нее, презентация результатов. Обсуждение итогов работы в микрогруппах и разработка проекта решения методических рекомендаций.

Функциональные деловые игры - вид деловых игр, который связан с работой инициативных творческих групп дошкольного образовательного учреждения, действующих на протяжении продолжительного времени. Например, они могут касаться отработки игровых приемов работы с детьми на занятиях с использованием здоровьесберегающих технологий.

По мнению Белой К.Ю. существуют теоретически обоснованные методики конструирования и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать ошибок, способных свести на нет труд. Если деловая игра используется с целью обучения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и спецкурсы, практические занятия. Она должна проводиться в конце обучения.

Непосредственная разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы:

- создание проекта деловой игры;
- описание последовательности действий;
- описание организации проведения игры;
- составление задания для участников;
- подготовка оборудования.

Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой.

В настоящее время, учитывая возросшую активную позицию воспитателей, в методической работе с педагогическими кадрами в детских дошкольных учреждениях все более широкое применение находят нетрадиционные активные формы. К ним можно отнести встречи "за круглым столом", диспуты, педагогические ринги, деловые игры, "мозговой штурм", КВН, решение ситуационных и педагогических задач, кроссвордов по тематике дошкольной педагогики и др.

Следует назвать и такую признанную форму помощи, как **наставничество**. Молодой, начинающий педагог всегда может обратиться за советом к своему наставнику, прийти в его группу, посмотреть, как он работает с детьми. А наставник в свою очередь всегда готов помочь, показать, рассказать. Он становится старшим другом, советчиком и в личных делах, и в вопросах взаимоотношения в коллективе. Наставничество может стать предметом изучения, обобщения и внедрения передового опыта. Такой опыт следует описать, сделать его достоянием всех.

Важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов является школа **молодого воспитателя**.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- Отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов на практике;
- Освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения педагогов другому.

Затем наступает время самостоятельной педагогической деятельности и здесь важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы работа стала для него радостным событием, а не серьезным испытанием. Решение этой задачи считается приоритетным для старшего воспитателя и педагогического коллектива.

Старший воспитатель ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Свою работу с молодыми специалистами старший воспитатель строит с учетом трех аспектов деятельности:

- «Старший воспитатель - молодой специалист» - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- «Молодой специалист - ребенок и его родитель» - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- «Молодой специалист - коллега» - оказание всемерной помощи и поддержки со стороны коллег.

Между тем основной задачей является развитие особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний.

В данном контексте можно вспомнить высказывание Макаренко А.С. «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старших педагогов...»

Для этого организуется «Школа молодого воспитателя», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. К работе привлекаются опытные, творческие специалисты, а планирование работы «Школы молодого воспитателя» составляется с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

При проведении занятий в «Школе молодого воспитателя» применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

В теории организации методической работы существуют этапы научно-методической работы, которые соотносятся с использованными формами.

Например, на *теоретическом этапе* осуществления методической работы приоритет отдается таким формам, как лекция, консультация, научно-исследовательская конференция, диспут, теоретический семинар, тестирование профессиональной подготовленности педагогов, аукцион педагогических знаний и т.д.

На *методическом этапе* на первый план выдвигаются методическая консультация, проведение методической недели, методический коллоквиум, психолого-педагогический или методический семинар, научно-методическая конференция, педагогическая гостиная, психологический тренинг, педагогический ринг, оперативное совещание и др.

На *практическом этапе*, в основном, используются деловые игры, круглые столы, взаимопосещения, педагогический час, открытые занятия, семинары-практикумы, творческие отчеты, научно-практические конференции и т.д.

На *аналитическом этапе* становится необходимым проведение педагогических советов по результатам тематических проверок, контрольных «срезов», обобщению итогов учебного года, организация эстафет педагогического опыта и конкурсов профессионального мастерства, аукционов педагогических идей и т.д.

Выделенные формы методической работы взаимосвязаны, взаимообусловлены и предполагают обязательную дифференциацию их по значимости и преемственности:

- принцип значимости реализуется через отбор наиболее целесообразных форм работы для каждого этапа в развитии профессиональной компетентности и его соответствия ведущему виду деятельности педагога;
- принцип преемственности заключается в том, что каждая последующая форма работы является логическим продолжением предыдущей.

Библиография

1. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, 2008, №12, с. 6-16.
2. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение – управление по результатам. М., Педагогический университет «Первое сентября», 2006.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. М., ТЦ Сфера, 2007. – 96с. (2.)
4. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. М., МИПКРО, 2000.- 81с.
5. Белая К. Ю. Деловые игры в системе методической службы. – М., 1994.
6. Белая К. Ю. Методическое обеспечение в системе дошкольного образования в Москве // Дошкольное воспитание. – 1997. – №9.
7. Белая К. Ю. О нетрадиционных формах работы // Дошкольное воспитание. – 1990. – №2
8. Белая К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении: Подготовка и проведение.- М., Сфера, 2009.- 48с.
9. Бондаренко А.К, Поздняк Л.В., Шкатулла В.И. Заведующий дошкольным учреждением. М., Просвещение, 1984. – 223с.
10. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М., ТЦ Сфера, 2009. – 96с.
11. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И Старший воспитатель детского сада. М., Просвещение, 1990.- 143

13. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие. М., Айрис-пресс, 2008.-192с.