

Формы работы с педагогами ДОО по повышению качества дошкольного образования

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

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 воспитателя. 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.

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:

Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;

Повышение уровня активности и самостоятельности;

Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;

Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

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

Повышение квалификации педагогов — комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление воспитателей с технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, работы с родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.

Существуют различные формы повышения квалификации, каждая из которых имеет свои специфические особенности.

Педагогические советы — это постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности детского сада. Педагогический совет может

быть традиционным, с использованием отдельных методов активизации, т.е. в ходе педсовета педагогам предлагается решить кроссворд или ситуативную задачу, а также нетрадиционным в форме деловой игры или круглого стола. Непременным их компонентом должна быть рефлексивная деятельность педагогов.

Обучающие семинары являются, пожалуй, наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров стало посильное участие многих педагогов. Им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникативность. Консультации (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение ее содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий. В ДОУ проводятся разнообразные консультации. Как правило, они связаны с познавательными интересами воспитателей и других специалистов, например “Проектирование образовательного процесса”, “Организация предметно-развивающей среды в ДОУ» и т.д.

Значимую роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения квалификации педагогов играют открытые просмотры занятий. Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДОУ, подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Изучение лучшего педагогического опыта имеет свою структуру:

этап исследования (анкетирование, наблюдение, беседа);

этап анализа (выборка лучшего опыта из представленного по определенным критериям);

этап структурирования (выстраивание системы предлагаемого опыта для более качественного восприятия его содержания);

этап визуального восприятия (непосредственное знакомство педагогов с имеющимися материалами).

Лучший опыт может быть представлен в следующих вариантах: конспекты занятий и режимных моментов; перспективные и календарно-тематические планы работы; педагогические дневники воспитателя; сценарии утренников, развлечений, выпускных балов; образцы дидактических материалов; продукты детского творчества (фотоматериалы); авторские программы; образцы информационного материала по работе с родителями, с детьми (календари природы, описание элементов развивающей среды).

Одним из вариантов повышения квалификации могут быть творческие и проблемные группы педагогов.

“Деловой блокнот воспитателя”, который отражает основные направления работы ДОУ и педагога на текущий учебный год. Это своеобразный мини-план на год каждого воспитателя. В нем содержится практически вся информация: методическая тема образовательного учреждения; система педсоветов; семинары; выставки; консультации, работа с родителями (собрания, консультации, праздники); индивидуальная работа воспитателя (этапы работы над методической темой и система открытых занятий); нормативная страничка (изучение нормативных документов).

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду проходят разнообразные конкурсы:

«Лучшая группа»

«Огород на окне»

«Родительский уголок, каким он должен быть?» и т.д.

"Школа молодого педагога", целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Решая эту задачу молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

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;

умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

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

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно невостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Например, круглый стол техника «аквариума». Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, уметь аргументированно отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. 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?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

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.

«Судебное заседание» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

КВН, Что? Где? Когда? Счастливый случай. Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

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.

Недостатком традиционных форм работы является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

Деловая игра может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. Например: «Легко ли быть дошкольником?»

Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ. Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада»

Эффективной формой 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.

Мастер – класс. 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 ДОО, так и для педагогов ДОО района и области.

Творческий час «Золотые россыпи» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

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 воображений дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».

«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. 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».

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. Корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов – «Союз единомышленников». Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. Примеры некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.

Технология Модерация Руководит модератор, работа группами, имеет свою структуру: Знакомство, выяснение ожиданий участников, метаплан, инпут, групповая работа, рефлексия

Ещё одна форма, которой можно использовать перед открытыми мероприятиями для воспитателей района, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу - «Квик – настройка»:

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

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

Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем

дороже ценятся.

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

Трудности закаляют на пути к счастью.

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