Муниципальное казенное учреждение

«Краснодарский научно-методический центр»

Методическое пособие

для заместителей заведующих по ВМР, старших воспитателей

дошкольных образовательных организаций

 ****

г. Краснодар, 2021

**Авторы-составители:**

*Кабанова Н.В.* - специалист отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ «Краснодарский научно-методический центр»

Ответственный за выпуск: - *Трифонова Т.А.* начальник отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ «Краснодарский научно-методический центр

**Методическая служба – формула успеха**

*Методическое пособие для старших воспитателей, заместителей заведующих по ВМР дошкольных*

*образовательных организаций*

В методическом пособии представлены сценарии мастер-классов, победителей профессионального конкурса методических служб дошкольных образовательных организаций города Краснодара «Методическая служба – формула успеха». Особое внимание уделено актуальным проблемам в работе методиста с педагогическим коллективом.

Данное методическое пособие адресовано методистам дошкольного образования. А также может быть полезно студентам и преподавателям педагогических учебных заведений.

**Содержание**

1. Введение
2. Мастер-класс для педагогов «Развитие навыков эффективной коммуникации как фактор профессиональной компетентности педагога ДОО»
3. Мастер – класс «Кейс-технология как эффективный метод формирования педагогических компетенций»
4. Мастер-класс «Искусство задавать вопросы»
5. Мастер – класс«Творческая активность педагога как потенциал

 инновационной деятельности дошкольной организации»

1. Педагогический КВН
2. Мастер-класс «Профилактика профессионального выгорания педагогов»
3. Мастер-класс «Использование различных методов и форм работы для активизации творческого мышления у педагогов дошкольных образовательных организаций»
4. Практикум «Модель методической деятельности в дошкольной образовательной организации»
5. Мастер – класс «Методическая лаборатория»
6. Мастер-класс «Интерактивные формы работы с кадрами в современной ДОО»

Введение

В сборнике предложены эффективные методы воздействия методической службы на педагогический коллектив детского сада по вопросу сопровождения образовательной деятельности, стимулирования профессионального роста педагогов дошкольных образовательных организаций.

В содержание пособия входит теоретический и практический материал, освещающий профессиональную деятельность методиста дошкольной образовательной организации.

**Мастер-класс для педагогов**

**«Развитие навыков эффективной коммуникации как фактор профессиональной компетентности педагога ДОО»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

 *«Центр – детский сад № 23»,*

*старший воспитатель,*

 *Махина Л.Л.*

 ***Цель:*** выявить мотивацию и готовность каждого из участников к продуктивной, совместной работе, способствовать осознанию участниками собственных возможностей, а также динамики процесса изменений.

 ***Оборудование:*** демонстрационные таблицы с силуэтными изображениями дерева для упражнения «Дерево» развития коммуникативных умений», буклеты с основными понятиями, мольберты, цветные стикеры, маркеры, 2 листа бумаги с цветными кругами.

***Ход:***

 **Ведущий:** Здравствуйте, уважаемые коллеги. Рада приветствовать Вас в этом зале. И нашу встречу мне хотелось бы начать со следующего высказывания: «Если вы просто общаетесь, вы можете получить результаты. Но если вы общаетесь с умом, вы можете творить чудеса» (Джим Рон).

Я попрошу выйти ко мне 8 человек.

 Большая часть рабочего дня педагога (66,2%) протекает в обстановке общения: общаемся с детьми, родителями, коллегами, но не всегда у нас получается правильно - общаться! От того, насколько грамотно мы общаемся с окружающими, насколько правильно доносим свои мысли и аргументируем свою позицию, насколько чувствуем себя уверенно, зависит успех каждого из нас в любом начинании и деле *(раздаются буклеты 2 цветов).*

Профессиональная компетентность - это личностная способность педагога решать определенный класс профессиональных задач. Коммуникативная компетентность - способность устанавливать и поддерживать необходимые эффективные контакты с другими людьми. Эффективность – относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обеспечившим его получение.

Общение - сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми и группами, порождаемый потребностями совместной деятельности.

 **Ведущий:** Итак, каждый из вас общается в течение, всего дня. Я предлагаю вам «Дерево» развития коммуникативных умений» - которое является символической шкалой, корни - точка отсчета, а крона - максимальный уровень развития ваших коммуникативных умений. Возьмите цветной стикер и напишите свое имя, прикрепите на дерево в том месте, где Вы сейчас находитесь, по Вашему мнению, на этой шкале. Спасибо *(присаживайтесь),* к нашему дереву мы вернемся чуть позже***.***

 **Ведущий:** Вы сегодня, все такие красивые, давайте с вами поближе познакомимся.

Что самое дорогое у человека? – Имя. Я предлагаю вам по очереди называть свое имя с каким-либо прилагательным, начинающимся на первую букву вашего имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя. Таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя.

Мне было очень приятно с вами познакомиться и сблизиться.

 **Ведущий:** А теперь разделитесь на две команды согласно цвету вашего буклета. Придумайте название своей команды, чтобы оно было связано с темой нашего мастер-класса «Развитие навыков эффективной коммуникации как фактор профессиональной компетентности педагога ДОО»*(вывешиваю круг).*Как вы понимаете ОБЩЕНИЕ, КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ.

 **Ведущий:**  Я предлагаю Вам ответить на два вопроса:

1.Какие личностные качества вам помогают осуществлять профессиональную деятельность, в плане работы и общения с детьми, педагогами (ответ на этот вопрос напишите в центре круга)

2.Какие личностные качества мешают вам в этой профессиональной деятельности? (запишите ответ за кругом).

***А теперь расскажите, поделитесь с нами, что у вас получилось? (создать диалог)***

 **Ведущий:** Таким образом, мы пришли к выводу, что ***общение*** – это коммуникационное взаимодействие людей или социальных групп. В процессе общения между участниками коммуникации происходит обмен разного рода информацией.
 **Ведущий:** Мы с вами плавно переходим к рефлексии нашего мероприятия в форме «Синквейна», *(подойдите к этому заданию творчески и импровизируйте).*

В первой строке тема нашего мастер-класса «Общение» называется одним словом (обычно существительным).

Вторая строка – это описание темы в двух словах (двумя прилагательными).

Третья строка – это действия в рамках этой темы тремя словами (глаголы).

Четвёртая строка – это фраза из четырёх слов, показывающая отношение к теме (чувства одной фразой).

 Последняя строка – это синоним из одного слова, который повторяет суть темы.

**Пример**

Воспитатель

Душевный, открытый.

Любит, ищет, думает.

Много идей - мало времени.

Призвание.

 **Ведущий:**  Сегодня мы с вами много говорили о коммуникации - как факторе профессиональной компетентности педагога. В начале нашего мастер-класса мы определили развитие наших коммуникативных умений. Предлагаю вам взять стикеры другого цвета, написать свое имя и прикрепить на изображение «Дерева» в том месте, где Вы сейчас, по Вашему мнению, находитесь на этой шкале и стрелкой прочертить направление перемещения уровня своих возможностей. Молодцы вы себя оценили. Скажите свое впечатление о нашем мастер-классе одним словом.

 **Ведущий:** Способность четко, уверенно и убедительно излагать свои мысли – это искусство, научиться которому может каждый. Освоив необходимые для эффективного общении я навыки и обретя уверенность в себе, вы обеспечите успех своей карьеры и никогда не окажетесь в ситуации, когда вам не будет хватать слов!

***И помните – мастерами общения не рождаются, ими становятся!***

 **Мастер – класс**

**«Кейс-технология как эффективный метод формирования педагогических компетенций»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

*«Центр – детский сад № 181»,*

*старший воспитатель,*

*Приходько М.Н.*

Мастер-класс по теме «Кейс-технология как эффективный метод формирования педагогических компетенций» посвящен вопросу внедрения кейс-технологии в образовательно-воспитательный процесс образовательных организаций. Описанный ход мастер - класса позволит педагогам успешно внедрить Кейс - технологию в деятельность своей организации. В основной части мастер-класса раскрываются теоретические аспекты технологии, виды кейсов, а также методика работы с кейсом. Содержательное приложение способствует многостороннему раскрытию материала.

**Цель мастер-класса:** распространение педагогического опыта по использованию «Кейс – технологии» как средства повышения профессиональной компетентности педагогов по использованию современных коммуникативных форм взаимодействия с дальнейшим применением в педагогической практике.

**Задачи:**

1. Расширить знания о методе кейсов и их применении в воспитательно-образовательном процессе.

2. Формировать навыки практической работы над кейсом.

**Материалы:** мультимедийная презентация, педагогические ситуации – 2, кейс – иллюстрация «Урок правописания», лист бумаги – А4 – 3, ручка – 3.

**Участники:** методисты, педагоги, две группы по 3 человека, зрительный зал.

**Оборудование:** мультимедийный проектор, экран.

**Ход мастер-класса:**

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс, педагог является гарантом решения поставленных задач.

В связи с этим задачей методической службы в дошкольной образовательной организации является создание условий для роста профессионального мастерства и быстрого накопления педагогических компетенций.

Разработанная нами система методической поддержки педагогов включает в себя: формы активного обучения (мастер-классы, семинары-практикумы, тренинги, вебинары) и проблемно-поискового обучения (проекты, конкурсы), включающие в себя разнообразные, инновационные педагогические технологии.

Сегодня мы предлагаем вам одну из форм активного обучения Кейс-технологию.

Название кейс-технология произошло от латинского слова «casus» - запутанный, необычный случай, а так же от английского «case» - портфель, чемоданчик. Кейс-технология это разбор ситуаций или конкретного случая, деловая игра. Универсальность данной технологии состоит в том, что обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути её проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейсы основаны на реальном, фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Кейс-технология позволяет активно взаимодействовать всем участникам образовательного процесса, включая самого педагога (или ведущего тренинга).

Главное ее предназначение – развивать способность анализировать различные проблемы и находить решения, выработку своего взгляда на ее решение, а так же умение работать с информацией.

В практике дошкольного образования можно широко использовать кейс-иллюстрации, кейс-фото, кейс-метод инцендента, метод ситуационно-ролевых игр, метод разбора деловой корреспонденции, игровое проектирование.

Педагог, владеющий кейс-технологией, может применять её в построении непосредственной образовательной деятельности, строя занятие с постановки проблемной ситуации.

Дети обсуждают полученную информацию, рассуждают, принимают решение, могут предполагать, и строить прогноз. Широко используется данный метод в исследовательской деятельности.

Применим он и в работе с родителями, так как позволяет рассмотреть проблемную ситуацию с разных точек зрения, найти приемлемые пути решения.

Формы подачи кейсов – печатный, видио-кейс, аудио-кейс, мультимедио-кейс.

Работая с данной технологией, важно помнить алгоритм решения педагогической или образовательной ситуации.

***Алгоритм работы в кейс - технологии.***

1. Постановка проблемы.
2. Формулирование сути проблемы.
3. Поиск решения проблемы.
4. Выбор правильного решения.
5. Рефлексия.

Для успешного внедрения кейс-метода в практику необходимо освоить методику работы. Предлагаю рассмотреть на практике.

Для работы мне необходимо разделить присутствующих сегодня в зале на 3 группы. Две группы по 3 человека я прошу подняться ко мне на сцену, вам будут розданы 2 конфликтные педагогические ситуации. Рассмотрев и проработав которые вы сможете понять как, используя кейс – метод можно решать конфликтные ситуации, которые не исключены в педагогической практике. Для 3-й группы я приготовила кейс - иллюстрацию, которая продемонстрирует, как данную технологию можно применять в образовательной деятельности с детьми.

Для работы с представленными ситуациями отводится 5 минут. Из них 3 минуты на отработку проблемы и выбора правильного решения, в соответствии с алгоритмом. И 2 минуты на рефлексию.

Пока 2 группы работают над конфликтными ситуациями, методист прорабатывает с третьей группой (аудиторией) образовательную ситуацию, представленную на слайде «Урок правописания».

 Время истекло. Прошу шкипера первой группы представить итоги работы *(защита кейса).*

 Для защиты своего кейса передаем слово шкипер второй команды *(защита кейса).*

 Навыки, развиваемые кейс – технологией - аналитические, практические, творческие, коммуникативные, социальные, самоанализ.

Кейс-технология, как один из видов активного обучения способствует развитию аналитического и творческого мышления.

Развивает коммуникативные навыки работы в группе (умение слушать другого, ждать своей очереди высказаться), вовлекает в дискуссию с целью поиска альтернативных решений.

 Побуждает взрослых и детей к поиску ситуаций, в которых можно применить полученные навыки и знания.

 Развивает способность рефлексировать, приучает к самоанализу.

 Все это очень актуально для формирования педагогических компетенций и личностного роста педагогов.

**Мастер-класс**

**«Искусство задавать вопросы»**

*МАДОУ МО г. Краснодар*

*«Центр – детский сад № 201»,*

*старший воспитатель,*

 *Сысоева А.Ю.*

**Цель:** дать представление участникам мастер-класса об использовании закрытых и открытых вопросов при организации субъект-субъектного взаимодействия.

**Ход мастер-класса.**

1. Беседа-рассуждение «Как здорово, когда у человека есть мечта!»

 ***-*** *О чем вы мечтаете?*

 ***-*** *Как появилась ваша мечта?*

 *- Чем помогает человеку в жизни мечта?*

У меня тоже есть мечта…Как здорово мечтать! Верьте в мечту – мечты сбываются!

1. Анализ беседы.

 - Спасибо вам за общение! Мне было очень легко общаться с вами.

*- Как вы думаете, почему вы захотели вступить в беседу?*

*- Что помогло вам в беседе?*

Дети очень хотят с общаться со взрослыми. Они приходят в детский сад с полным карманом новостей. Современный педагог должен уметь вести диалог, быть его модератором. Для ведения конструктивного диалога педагог должен уметь владеть искусством задавать вопросы.

3. Работа по теме: Закрытые и открытые вопросы.

- Вы знаете, что вопросы бывают двух видов.

*- Напомните мне какие.*

 *- Чем они отличаются?*

***Закрытые вопросы*,** как правило, требуют от детей только вспомнить содержание темы или фрагмент собственного опыта, тем самым ограничивают возможности для ответа.

***Открытые вопросы*** могут вдохновить детей на выдвижение собственных гипотез, на сочинение новых рассказов или на предугадывание результатов определенных событий и открывают разные возможности для ответа.

Предлагаю попробовать задать закрытые и открытые вопросы.

*Например:*

*- Какое сегодня время года? Это какой вопрос?*

*- Чем похожи между собой времена года? Это какой вопрос?*

Теперь вы попробуйте задать открытый вопрос. Я вам предлагаю тему «Облака».

*- Сформулируйте открытый вопрос для ребёнка по теме.*

*- Какую задачу вы решаете этим вопросом?*

*- Какие еще задачи могу решать открытые вопросы?*

- Выделим некоторые задачи:

* вызвать интерес и любопытство,
* помочь проанализировать информацию,
* целенаправленно развивать творческие способности и воображение.

4. Использование речевых клише в постановке открытых вопросов.

*- Трудно задавать открытые вопросы?*

- Нам помогут речевые клише. *«Клише» - готовые формулы, способствующие облегчению процесса коммуникации. Например: Что ты думаешь о ….?Что это означает? Какая у тебя есть идея по поводу…?Как ты считаешь, почему это происходит? Что произойдет, если…? Что надо сделать для того, чтобы…?*

5. Закрепление. Проработка ситуаций.

*- Попробуйте задать открытый вопрос по предложенной ситуации с помощью речевого клише.*

*- Какую задачу вы решаете своим вопросом?*

Пример ситуаций: *дети увидели на улице бабочку, мальчики не поделили игрушку и подрались, в группу пришел новый мальчик.*

6. Рефлексия.

*- Чем была полезна вам наша беседа сегодня?*

Умение задавать вопросы развивает инициативу, строит образовательный процесс на субъект-субъектной основе.

Умение вести диалог и задавать вопросы – это искусство. Желаю вам овладеть этим искусством.

**Мастер – класс**

**«Творческая активность педагога как потенциал**

**инновационной деятельности дошкольной организации»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

 *«Детский сад № 234»,*

*заместитель заведующего по ВМР,*

*Чернякова Н.А.*

**Цель:** поиск и освоение инноваций, поиск творческих идей.

**Ход:**

Основным механизмом перемен, происходящих в системе дошкольного образования, являются поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в деятельности дошкольных образовательных организаций. На сегодняшний день есть основания утверждать, что развитие инновационной деятельности – одно из стратегических направлений в образовании.

Инновационная деятельность изменяет традиционную управленческую пирамиду и во главу угла ставит педагога и воспитанников, руководителей ОО и научных сотрудников.

Не административная воля и нажим становятся движущей силой развития образовательной организации, а реальный, творческий потенциал педагогов: их рост, отношение к работе, способности раскрыть потенциальные возможности воспитанников.

Проектная деятельность дает возможность воспитывать деятеля, а не исполнителя, развивать волевые качества личности, навыки партнерского взаимодействия.

В ходе реализации проекта педагоги, как правило, проявляют творческие, нестандартные, рационализаторские способности, которые мы в своей работе стараемся всячески развивать. Предлагаем вам поучаствовать в эстафете развития творческих способностей.

Для разминки предлагаю Вам ответить на вопросы.

* Что нужно сделать для того чтобы стать миллионером?
* Существует ли ключ к сердцу женщины? Если, да, то какой?
* Как избавиться от лишнего веса, не ограничивая себя в еде?
* Что делать, когда вокруг одни строят козни, а другие – воздушные замки?

Предлагаю в ходе нашей эстафеты «нарисовать» радугу, так как радуга ассоциируется с творчеством. После выполнения каждого задания будет появляться очередной цвет радуги.

Для этого нужна инициативная группа для индивидуальной работы, приглашаются желающие. *(Инициативной группе раздаются задания).*

Задание 1 называется «Мир чувств».

Каждый участник задумывает какую-нибудь эмоцию и изображает её. Изображая эмоцию, педагог застывает, пока остальные правильно не назовут его.

Задание 2 «Имя прилагательное».

Каждый участник называет имя прилагательное, которое характеризует его положительно. Прилагательное должно начинаться с той буквы, с которой начинается имя называющего.

Задание 3 «Запомни фигуры». На экране будут последовательно появляются и исчезать геометрические фигуры. После исчезновения всего ряда надо будет назвать весь ряд фигур последовательно.

Задание 4 «Рисование двумя руками». Рисование двумя руками требует некоторых усилий, потому что работают два полушария мозга задействовано одновременно. Предлагаем нарисовать в воздухе сердце, бабочку, написать свое имя.

Задание 5 «Угадай-ка». Необходимо соединить характеристику творческого типа личности с описанием показателя, присущего ей.

|  |  |
| --- | --- |
| *Характеристика* | *Показатели* |
| ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ - | Умение увидеть и распознать творческую проблему.  |
| РАЗНОСТОРОННОСТЬ -МЫШЛЕНИЯ  | Умение увидеть в проблеме как можно больше сторон и связей. |
| ГИБКОСТЬ МЫШЛЕНИЯ - | Умение отказаться от типичной точки зрения и принять другую. |
| ОРИГИНАЛЬНОСТЬ -МЫШЛЕНИЯ  | Стремление отказаться от шаблона или группового мнения. |
| ВАРИАТИВНОСТЬ -МЫШЛЕНИЯ  | Способность к множественной перегруппировке идей и связей. |
| КОНКРЕТНОСТЬ МЫШЛЕНИЯ- | Способность к анализу творческой проблемы как системы. |
| ЧУВСТВО ГАРМОНИИ - | Чувство организационной стройности и идейной целостности. |
| НЕЗАВИСИМОСТЬ -МЫШЛЕНИЯ  | Некомфортность оценок и суждений даже под давлением. |
| ОТКРЫТОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ - | Восприимчивость ко всему новому и необычному |

Задание № 6 «Стань поэтом». Необходимо придумать рифму к незаконченному предложению.

«Буриме» (от франц. bout – конец, rime – рифма) – это веселая игра, стихотворная задача, где нужно написать стихотворение на заданные заранее рифмы. Рифмы для «Буриме» должны быть неожиданными и немного странными. Главное требование к будущему стихотворению – здравый смысл и юмор.

………..………………………………………………………………………небес,

…………..………………………………………………………………………лес,

……………………………………………………………………………….дожди,

……………………………………………………………………………подожди.

………………………………………………………………………………привет,

…………..…………………………………………………………………….букет,

...…………………………………………………………………………………ты,

……….…………………………………………………………………..…...цветы.

………………………………………………………………………….…...…бант,

………………………………………………………………………..……..гигант,

……………………………………………………………………..……..…завяжу,

…………………………………………………………………………….выгляжу.

…………………………………………………………………………….…кошка, ………………………………………………………………………..………ложка,

……..…………………………………………………………………….…окошко,

…..………………………………………………………..………………немножко

Работа с залом (при условии лишнего времени)

*Жук увидел одуванчик и …………………………………………………………………*

*Когда играет дудочка …………………………………………………….……………..*

*Пошла она к подружке ………………………………………………………………….*

*Летит птичка-невеличка ……………………………………………………..…………*

У нашей радуги уже есть шесть цветов, чтобы она стала семицветной я попрошу Вас поделиться своими впечатлениями о нашей эстафете. И сделаем мы это, используя «Метод пяти пальцев».

Мизинец отвечает за мыслительный процесс. Скажите, пожалуйста, какие знания, опыт в ходе сегодняшней встречи Вы получили?

Безымянный символизирует близость цели. Скажите, что Вы сегодня сделали, чего достигли.

Средний – состояние духа. Какое настроение у Вас сегодня преобладало?

Указательный – услуга, помощь. Что сегодня Вы помогли сделать, чем порадовали, чему поспособствовали.

Большой палец – бодрость, физическое состояние. Каким было мое физическое здоровье сегодня? Что я сделала для своего здоровья?

Ну вот наша радуга и засверкала всеми цветами. Спасибо за внимание! Желаю Всем творческих успехов!

**Педагогический КВН**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

*«Детский сад № 230»,*

*старший воспитатель,*

*Бублик В.Н.*

**Цель:**в игровой форме определить возможные психологические риски в педагогической деятельности педагогов и способы их профилактики.

**Материалы и оборудование:** мультимедийное оборудование, карточки «смайлик», «смайлик» (отмеченные с обратной стороны буквой **«Ж»** - 3 шт.), блокнот для записи (2 шт. для команд), для жюри: карточки (от 1 до 5), блокноты для записи результатов, доска, маркер для работы на доске, ручки шариковые (5 шт.)

**Ход:**

Действие 1: Как организовать?

Для начала, нам нужно с вами разделиться на две команды. Я предлагаю вам несколько вариантов деление на команды.

* жребий
* самоопределение
* считалка

Действие 2:Создание командного духа:

* придумать название команды
* девиз

*Работа с аудиторией:*

А мы пока определимся с жюри, которое будет оценивать наши команды. Нам нужно 3 – 4 человека (у кого – то в зале на Смайлике с обратной стороны, отмечено буквой «Ж»).

*Выходят из зала, садятся на место жюри*

Действие 3: Положительный «+» Настрой

* Умеем ли мы веселиться?
* Умеем ли мы радоваться за других?
* Отлично,сейчас проверим!

Действие 4: «Мы начинаем КВН»*(звучит музыка)*

1. ЗАДАНИЕ Разминка «Рифмачи»

Воспитатель – профессия творческая, поэтому приходится творить, что называется на ходу. Представьте, что вы как Незнайка захотели стать поэтом. Но Незнайка, как ни старался, не мог придумать рифму к слову пакля. Оказалось, что такой рифмы не существует. Попробуйте то, что не удалось сделать Незнайке.

Воспитатель

Ребенок

Радость

Пока команды работают, вопрос к вам уважаемая аудитория

Какие качества развиваются сейчас у (участников команды)?

Предполагаемые ответы *(находчивость, инициативность, креативность, коммуникабельность, воображение, сообразительность, умение работать в команде).* Записываю вариант ответов педагогов – на доску.

Время вышло, пожалуйста, ваши ответы (отвечает команда 1). Ответы команд…..

2. ЗАДАНИЕ «Конкурс капитанов» *Лучший ответ на детский вопрос*

Решение проблемной ситуации *(время на ответ - 2 минуты)*:

К вам подошел ребенок и спросил…

- На руках, на теле воды нет, а если она внутри, то почему она не
хлюпает, когда мы прыгаем?

- Почему дед и баба сами били яйцо не разбили, а когда мышка за них
это сделала, они заплакали?

Пока команды работают, вопрос к вам уважаемая аудитория

«Так какой же он – лучший ответ на детский вопрос?».

-Почему белочка меняет шубку два раза в год, а мех на хвостике только один раз?

-Почему кастрюля так называется? Лучше варюля!

*Примерный алгоритм на решение проблемной ситуации педагогов: А как ты думаешь? Что ты можешь сделать, чтобы узнать? Чем я могу тебе помочь?*

Время вышло**,** уважаемые команды.Ответы команд…..

3. ЗАДАНИЕ: Флешмоб «Танцуют все!»

Выбираем по одному человеку из каждой команды, за которым вся команда будет повторять движения.

Оценивается:

* находчивость
* слаженность
* умение подчиняться общим правилам
* артистизм

А мы с залом начинаем обратный отсчет 10,9,8,7**,** и т.д.

*Танец команд (цель соединить две команды в единую команду).*

«Подведение итогов», слово предоставляется участникам жюри.

Слова команд друг другу *(крепкое рукопожатие)*

Хочу задать вопрос участникам команды

- Ваши ощущения от этой встречи?

- Какие были сложности у вас?

- Как справлялись?

- Докажите что вы сейчас были современными педагогами?!

Команды под ваши дружные аплодисменты провожаем в зал.

Уважаемые участники, зрители, поднимите правую руку те, кто считает подобную работу с педагогами продуктивной, эффективной. Спасибо, не опускайте и поднимите левую руку те, которые захотят повторить подобное мероприятие в своем детском саду?

Спасибо!

**Мастер-класс**

**«Профилактика профессионального выгорания педагогов»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

*«Детский сад № 31»,*

*старший воспитатель,*

*Варданян М.С.*

**Цель мастер – класса:**создание исохранение психологического комфорта педагогов в условиях работы в дошкольной организации

**Материалы и оборудование**: мольберт, ватман, фломастеры, аудиозапись шума водопада.

**Ход:**

Свое выступление хочу начать немножко с древней истории. Римский император Диоклетиан после 20 лет успешного расширения империи, подавления восстаний и окультуривания варваров плюнул на все и уехал в деревню – выращивать капусту, как утверждали злые языки. Последующие 16 с лишним столетий неблагодарные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.

Как вы уже догадались из моего рассказа тема моего сегодняшнего выступления это ***«Проблема и профилактика профессионального выгорания  педагогов»***

 **Синдром профессионального выгорания** – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в **профессиях группы***«человек – человек»*.

В последние годы проблема сохранения психического здоровья педагогов стала особенно актуальной. Современный мир диктует свои правила: выросли требования со стороны родителей к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Преобразования в системе образования также поднимают планку профессионального уровня педагога: приветствуется творческий подход к работе, новаторство, проектная деятельность, использование разнообразных педагогических технологии.

Увеличивается не только умственная нагрузка, вместе с ней растет и нервно-психическое напряжение личности, переутомление. Различного рода перегрузки усугубляются многочисленными страхами: страх быть покинутым, не найти поддержки; страх оказаться непрофессионалом; страх перед контролем.

Такая ситуация достаточно быстро приводит к психологическому и эмоциональному истощению педагогов, известному как «синдром профессионального выгорания».

В связи с этим возникает необходимость в создании таких условий, при которых педагогу будет комфортно, при которых он будет чувствовать свою значимость в коллективе, конструктивно принимать критику и быть активным участником образовательного процесса, партнером со своими коллегами.

Для этого существуют разнообразные методы и формы работы с коллективом. Это Конкурсы, открытые мероприятия, партнерская работа наставника и молодого специалиста ( в которых повышается самооценка, возрастает познавательная активность педагогов, происходит сближение в результате чего возникает ситуация успеха, приобретается уверенность и желание действовать), Ну и конечно же психологические тренинги и тестирования. Позвольте продемонстрировать вам тренинг по профилактике профессионального выгорания педагога, который я провожу в нашей организации с педагогическим коллективом.

**Существует китайская поговорка:**

 «Расскажи мне – и я забуду,

 Покажи мне – и я запомню,

 Вовлеки меня – и я пойму и чему-то научусь»

**Человек усваивает:**

10% того, что слышит

50 % того, что видит,

70 % того, что сам переживает,

 90 % того, что сам делает.

Для того что бы наше общение было эффективным предлагаю придерживаться очень простых правил:

-Быть активным

-Придерживаться временных рамок

-Не критиковать соседа

- Правила обратной связи

***1. Разминка Улыбнитесь***

Комментарий ведущего:

Давайте мы с вами сейчас для снятия эмоционального напряжения и сплоченности проведем разминку и настроимся на приятную работу.

Поднимите руку те, кто сегодня с утра посмотрелся в зеркало.

А теперь поднимите пожалуйста руку те, кто не просто посмотрелся в зеркало а улыбнулся своему отражению.

Раз не все это сделали, я вам предлагаю посмотреть сейчас друг на друга и улыбнуться своему соседу и подарить ему свой позитивный настрой.

Теперь я вижу, что вы готовы на самом деле к работе и информация предоставленная мною будет действительно усвоена.

**И сейчас я предлагаю вам немножко поиграть.**

2. ***Упражнение «Поза Наполеона».***

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится).

Комментарий ведущего:

Это упражнение показывает, насколько вы готовы к работе. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты. Кулаки показывают агрессивность (напряженность, тревожность), поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать.

Вот так в повседневной работе с коллективом: кто-то приходит с открытыми ладонями, готовым работать, придумывать, быть активным участвовать, другие закрыты и не готовы к сотрудничеству, диалогу. А некоторые приходят с полным отрицанием принятия информации и негативизмом.

1. **Арттерапевтическое упражнение «Образ выгоревшего педагога»**

Давайте представим в себе выгоревшего педагога, какой он? (*вопрос залу*).

(Тревожный, раздражительный, агрессивный, уставший…..) а теперь давайте графически изобразим это на ватмане. Нарисуем портрет эмоционально выгоревшего педагога.

Вы рисуете все вместе. Кто-то может взять на себя главную роль и нарисовать контур, а кто-то части тела, какие-то дополнительные элементы.

***(Во время выполнения практического задания, ведущий проводит с оставшейся аудиторией релаксацию «Водопад»)***

**Релаксация «Водопад»**

А вам, коллеги, я предлагаю сесть поудобнее, руки свободно положив на колени. Расслабьтесь, закройте глаза. (звучит шум водопада)… Ощутите себя у водопада. Наслаждайтесь его природной красотой и мощью. Выбросьте в этот водопад всё, что накопилось у вас за последнее время, все свои неприятности, ссоры, негативные мысли, тяжёлые воспоминания… Словом всё то, что мешает вам чувствовать себя уверенно и спокойно. Спасибо, можно открыть глаза.

(Вывешивается портрет «сгоревшего педагога», обобщается полученный результат)

Посмотрите, что у нас получилось: смешно, комично - вот так и выглядит выгоревший педагог.

А вот это портрет современного оптимистичного педагога (вывешивается портрет).

А на самом деле… Каким быть должен педагог?

Конечно, добрым должен быть!

Любить детей, любить ученье,

Свою профессию любить!

Каким быть должен педагог?

Конечно, щедрым должен быть.

Всего себя без сожаленья

Он должен детям подарить!

Ведь работа педагога заставляет забывать все огорчения и обиды, даёт ощущение вечной молодости.

Я предлагаю закрепить этот успех и зарядиться положительной энергией, а для этого нужно движение, эмоции, музыка. Так как мы с вами люди современные, креативные и творческие мы сейчас с вами во славу педагога устроим флэшмоб.

**Мастер-класс**

 **«Использование различных методов и форм работы для активизации творческого мышления у педагогов**

**дошкольных образовательных организаций»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

*«Детский сад № 24»,*

*старший воспитатель,*

*Чекалина С.В.*

**Цель:** способствовать развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики с помощью различных методов и форм работы для активизации творческого мышления у педагогов ДОО.

**Ход.**

**Организационный момент.** Предлагается педагогам распределиться на две команды. И с помощью различных методов ответить на вопрос.

« Как можно улучшить качество образования в дошкольной образовательной организации?»

**Первый метод – кластер «Гроздь», как один из методов критического мышления. (***Автор метода Габриэль Лосер Рико*).

Кластер – это графическая форма организации информации, когда выделяются основные смысловые единицы, которые фиксируются в виде схемы с обозначением всех связей между ними. Он представляет собой изображение, способствующее систематизации и обобщению материала. Критическое мышление является педагогической технологией, стимулирующей интеллектуальное развитие.

К особенностям критического мышления относят наличие трех стадий:

* вызов
* [осмысление](https://clck.yandex.ru/redir/dv/%2Adata%3Durl%3Dhttp%253A%252F%252Fpedsovet.su%252Fmetodika%252F6010_stadia_osmyslenia_kak_etap_uroka%26ts%3D1487574867%26uid%3D6249197291483752163%26sign%3D8e2a1af2dbb554ea7bbf6f503578fc8e%26keyno%3D1)
* рефлексия

На первом этапе происходит активизация, вовлечение всех участников коллектива в процесс. Целью является воспроизведение уже имеющихся знаний по данной теме, формирование ассоциативного ряда и [постановка вопросов](https://clck.yandex.ru/redir/dv/%2Adata%3Durl%3Dhttp%253A%252F%252Fpedsovet.su%252Fmetodika%252Fpriemy%252F5669_kak_nauchit_detey_stavit_voprosy%26ts%3D1487574867%26uid%3D6249197291483752163%26sign%3D225860faaa7a067f0d36017bb1c7f3fc%26keyno%3D1), на которые хочется найти ответы. На фазе осмысления организуется работа с информацией: чтение текста, обдумывание и анализ полученных фактов. На [стадии рефлексии](https://clck.yandex.ru/redir/dv/%2Adata%3Durl%3Dhttp%253A%252F%252Fpedsovet.su%252Fmetodika%252Frefleksiya%252F5665_refleksiya_kak_etap_uroka_fgos%26ts%3D1487574867%26uid%3D6249197291483752163%26sign%3Da71386a58d8ea02274fac9f63f95d07f%26keyno%3D1) полученные знания перерабатываются в результате творческой деятельности и делаются выводы. Прием кластера может применяться на любой из стадий. Постепенно, в схему добавляются новые данные. Желательно выделять их другим цветом. Данный прием развивает умение предполагать и прогнозировать, дополнять и анализировать, выделяя основное.

**Основные принципы составления кластера**

Кластер оформляется в виде грозди или модели планеты со спутниками. В центре располагается основное понятие, мысль, по сторонам обозначаются крупные смысловые единицы, соединенные с центральным понятием прямыми линиями. Это могут быть слова, словосочетания, предложения, выражающие идеи, мысли, факты, образы, ассоциации, касающиеся данной темы. И уже вокруг «спутников» центральной планеты могут находиться менее значительные смысловые единицы, более полно раскрывающие тему и расширяющие логические связи. Важно уметь конкретизировать категории, обосновывая их при помощи мнений и фактов, содержащихся в изучаемом материале.

**Правила оформления кластера.**

В зависимости от способа организации, кластер может быть оформлен на доске, на отдельном листе. Составляя кластер, желательно использовать разноцветные мелки, карандаши, ручки, фломастеры. Это позволит выделить некоторые определенные моменты и нагляднее отобразить общую картину, упрощая процесс систематизации всей информации.

**Рекомендации по составлению кластера**

Существует несколько рекомендаций по составлению кластера. При его создании не стоит бояться излагать и фиксировать все, что приходит на ум, даже если это просто ассоциации или предположения. В ходе работы неверные или неточные высказывания могут быть исправлены или дополнены. Педагоги могут смело дать волю воображению и интуиции, продолжая работу до тех пор, пока не закончатся все идеи. Не стоит бояться значительного количества смысловых единиц, нужно попытаться составить как можно больше связей между ними. В процессе анализа все систематизируется и станет на свои места.

**Применение метода кластер**а

Форма работы при использовании данного метода может быть абсолютно любой: индивидуальной, групповой и коллективной. Она определяется в зависимости от поставленных целей и задач, возможностей коллектива. Допустимо перетекание одной формы в другую.

**Достоинства и результаты применения приема.**

Применение кластера имеет следующие достоинства:

* он позволяет охватить большой объем информации;
* вовлекает всех участников коллектива в обучающий процесс, им это интересно.

В ходе данной работы формируются и развиваются следующие умения:

* умение ставить вопросы;
* выделять главное;
* устанавливать причинно-следственные связи и строить умозаключения;
* переходить от частностей к общему, понимая проблему в целом;
* сравнивать и анализировать;
* проводить аналогии.

**Что дает применение метода кластера?** Прием кластера развивает системное мышление, учит систематизировать не только учебный материал, но и свои оценочные суждения, учит вырабатывать и высказывать свое мнение, сформированное на основании наблюдений, опыта и новых полученных знаний, развивает навыки одновременного рассмотрения нескольких позиций, способности к творческой переработке информации.

**Второй метод: «Метод шести шляп». (***Автор метода: Эдвард де Боно, 80-е гг. XX в.)*

## Назначение метода

Применяется при проведении любой дискуссии как удобный способ управлять мышлением и переключать его. Один из инструментов развития творческого мышления.

## Цель метода

Научить людей лучше понимать особенности своего мышления, контролировать свой образ мыслей и более точно соотносить его с поставленными задачами с целью более эффективного использования процесса мышления при решении проблем.

## Суть метода

Шесть шляп мышления – простой и практический способ, позволяющий преодолеть три фундаментальные трудности, связанные с практическим мышлением: эмоции, беспомощность, путаницу. Метод позволяет разделить мышление на шесть типов, или режимов, каждому из которых отвечает метафорическая цветная «шляпа». Такое деление позволяет использовать каждый режим намного эффективнее, и весь процесс мышления становится более сфокусированным и устойчивым.

## План действий

1. Пройти обучение принципам и применению метода, что позволяет запомнить правила, научиться использовать и сознательно применять их на практике.
2. После этого использовать определенные «режимы мышления» для осознания, контроля и приспособления образа мышления при решении конкретных проблем.
3. Надевая, снимая, сменяя шляпу мышления или только называя «шляпу», чтобы просто обозначить свое мышление, мы принимаем на себя определенную роль, на которую эта шляпа указывает.

## Особенности метода

Шесть метафорических шляп разных цветов представляют каждый из основных типов мышления. Большее число шляп было бы громоздким и запутывающим. Меньшее – не адекватным. Шесть шляп мышления предназначены для творческого и конструктивного мышления, которые дополняют оценочное и аналитическое.

### Правила использования шляп

1. Надевая шляпу мышления, мы принимаем на себя роль, на которую эта шляпа указывает.
2. Снимая шляпу конкретного цвета, мы уходим от этого типа мышления.
3. При смене одной шляпы на другую происходит мгновенное переключение мышления. Такой метод позволяет призвать к переключению хода мысли, не обижая человека. Мы не нападаем на высказываемые мысли, а просим об изменении.
4. Для обозначения своего мнения можно просто назвать шляпу и тем самым показать, какой тип мышления предполагается использовать. Например, просто сказав, что надеваете черную шляпу, вы получаете возможность обсуждать идею, не нападая на человека, предложившего ее.

### Шесть шляп мышления

**Красная шляпа.** Красный цвет наводит на мысль об огне. Красная шляпа связана с эмоциями, интуицией, чувствами и предчувствиями. Здесь не нужно ничего обосновывать. Ваши чувства существуют, и красная шляпа дает возможность их изложить.

**Желтая шляпа.** Желтый цвет наводит на мысль о солнце и оптимизме. Под желтой шляпой мы стараемся найти достоинства и преимущества предложения, перспективы и возможные выигрыши, выявить скрытые ресурсы.

**Черная шляпа.** Черный цвет напоминает о мантии судьи и означает осторожность. Черная шляпа – это режим критики и оценки, она указывает на недостатки и риски и говорит, почему что-то может не получиться.

**Зеленая шляпа.** Зеленый цвет напоминает о растениях, росте, энергии, жизни. Зеленая шляпа – это режим творчества, генерации идей, нестандартных подходов и альтернативных точек зрения.

**Белая шляпа.** Белый цвет наводит на мысль о бумаге. В этом режиме мы сосредоточены на той информации, которой располагаем или которая необходима для принятия решения: только факты и цифры.

**Синяя шляпа.** Используется в начале обсуждений, чтобы поставить задачу мышления и решить, чего мы хотим достичь в результате. Это режим наблюдения за самим процессом мышления и управления им (формулировка целей, подведение итогов и т. п.).

## Достоинства метода

* Наглядность, простота освоения и применения.
* Умение видеть ситуацию и решение с нескольких точек зрения.
* Позволяет отстранить свое эго от мышления.

**Преимущества**

1. Обычно умственная работа представляется скучной и абстрактной. Шесть шляп позволяет сделать ее красочным и увлекательным способом управления своим мышлением.
2. Цветные шляпы – это хорошо запоминающаяся метафора, которой легко научить и которую легко применять.
3. Метод шести шляп можно использовать на любом уровне сложности, от детских садов до советов директоров.
4. Благодаря структурированию работы и исключению бесплодных дискуссий мышление становится более сфокусированным, конструктивным и продуктивным.
5. Метафора шляп является своего рода ролевым языком, на котором легко обсуждать и переключать мышление, отвлекаясь от личных предпочтений и никого не обижая.
6. Метод позволяет избежать путаницы, поскольку только один тип мышления используется всей группой в определенный промежуток времени.
7. Метод признает значимость всех компонентов работы над проектом – эмоций, фактов, критики, новых идей, и включает их в работу в нужный момент, избегая деструктивных факторов.

Некоторые исследования дают основания считать, что в разных режимах функционирования мозга (критика, эмоции, творчество) его биохимический баланс различается. Если это так, то какая-то система наподобие шести шляп просто необходима, так как не может быть одного «биохимического рецепта» для оптимального мышления.

**Выводы**. Мастер-класс – с применением метода кластера «Гроздь» и «Шесть шляп», дает возможность проявить себя, высказать свое видение вопроса, дают свободу творческой деятельности. В целом нетрадиционные технологии, использующиеся в образовательном процессе, повышают мотивацию, формируют обстановку сотрудничества, дарят им ощущение творческой свободы.

 **Практикум**

**«Модель методической деятельности**

**в дошкольной образовательной организации»**

*МБДОУ МО г. Краснодар*

*«Центр – детский сад № 122»,*

*старший воспитатель,*

*Самойлович Г.В.*

**Цель:** повышение уровня самооценки педагогов, развитие профессионально-личностных качеств педагогов ДОО для непрерывного повышения их профессиональной компетентности, создание положительной психологической атмосферы, раскрепощение, снятие напряжения, беспокойства, обучение педагогов методам самовосстановления, профилактика стрессов, содействие сплоченности внутри коллектива, развитие у каждого педагога чувства причастности к коллективу.

**Ход:**

Ведущий:

- Уважаемые коллеги! Своё выступление мне хотелось бы начать со слов японского писателя И. Иманцуми:

« Плохой хозяин растит сорняк,

Хороший выращивает рис,

Умный культивирует почву,

Дальновидный воспитывает работника».

Методическая работа в ДОО – комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми.

Для эффективности педагогического процесса необходим постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования. Именно методической деятельности отводится главенствующая роль в создании и внедрении в практику наиболее эффективных методов воспитания и обучения детей.

Задача методической деятельности заключается в создании такой среды в детском саду, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива.

Конкретизируя эту задачу необходимо отметить, что методическая служба должна:

* Обучать и развивать педагогические кадры, управлять повышением их квалификации.
* Выявлять, изучать, обобщать и распространять передовой педагогический опыт педагогов ДОО.
* Разрабатывать методическое обеспечения для осуществления образовательного процесса.
* Координировать деятельность ДОО с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников в ДОО в целом.
* Анализировать качество работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.
* Результатом методической работы в ДОО должно стать становление индивидуальной, авторской, высоко эффективной системы педагогической деятельности, когда каждый педагог овладевает умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе) и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Таким образом, необходимо разработать и реализовать в ДОО всестороннюю модель методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров. Позвольте представить вашему вниманию модель методической службы, существующей в нашем детском саду.

Схема направлений методической работы для повышения педагогической компетенции педагогических кадров ДОО:

* Информационная деятельность;
* Диагностико - прогностическая деятельность;
* Образовательная деятельность;
* Область повышения квалификации.

**К информационной деятельности относится:**

* Обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках методической и научно - методической литературы
* Информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования
* Знакомство педагогов с современными программами и технологиями.

**Диагностико - прогностическая деятельность включает в себя:**

* Изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов в целях создания эффективных условий для повышения их профессиональной компетентности
* Прогнозирование, планирование и организация педагогических кадров, оперативное оказание информационной, консультативной методической помощи.

**Образовательная деятельность:**

* Создание условий для реализации образовательных программ, современных педагогических технологий
* Методическое обеспечение введения нового содержания дошкольного образования.

**Область повышения квалификации:**

* Обеспечение личностно-ориентированной стратегии, индивидуально - дифференцированного подхода к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности
* Выявление, систематизация и распространение позитивного педагогического опыта

Для реализации этих задач мы используем как традиционные, так и нетрадиционные формы работы.

К традиционным формам работы можно отнести:

* педагогические советы,
* семинары, семинары-практикумы,
* консультации,
* открытые просмотры,
* деловые игры,
* участие педагогов в городских методических объединениях,
* наставничество,
* конкурсы,
* выставки.

 К нетрадиционным:

* школа молодого педагога,
* педагогическая гостиная (просмотры интересных моментов в работе с детьми, использование новых методов и технологий в работе с детьми),
* мастер - класс,
* педагогический ринг;
* педагогические ситуации (экспромт);
* тренинги;
* школа передового педагогического опыта;
* фотовыставки, фоторепортажи.

 Модель повышения профессиональной компетентности предполагает создание положительной атмосферы в коллективе педагогов, активное участие каждого педагога в методических мероприятиях. С целью повышения уровня самооценки педагогов, их раскрепощения и создания позитивной атмосферы в коллективе мы используем специально отобранные психологические упражнения, главной целью которых являются создание доверия, открытости, раскрепощения и эмоциональной свободы, сплоченности группы, развитие у педагогов ощущения своей принадлежности к коллективу. Кроме того, эти упражнения способствуют принятию самим коллективом каждого педагога, осознанию ценности каждой конкретной личности для всей группы педагогов.

Например:

**Упражнение «Здравствуйте!»**

Цель:создание положительной психологической атмосферы, раскрепощение, снятие напряжения, беспокойства.

Ведущая. Выбудете произвольно двигаться по залу: в разных направлениях, спокойно. Но как только вы услышите сигнал хлопка, вы должны сразу найти себе пару и, прикоснувшись к своей паре той частью тела, которую я назову, сказать как можно приветливее «Здравствуйте!» или «Привет!», или «Добрый день!» Главное правило – одного и того же человека выбирать нельзя! Не пугайтесь – сложных частей тела называть не буду.

* Рука;
* Колено;
* Плечо;
* Ухо;
* Спина;
* Локоть;
* Ладонь.

**Упражнение «Поплавок»**

Цель: снятие напряжения и усталости; обучение педагогов методам самовосстановления, профилактика стрессов.

Ведущая. Сядьте удобно, расслабьтесь. Представьте, что вы – поплавок в океане. Нет цели, компаса, руля, вёсел. Вы просто плывете по волнам…(Пауза.) Почувствуйте, как волна накрывает вас, но вы же поплавок! И вот вы опять на плаву. И так будет всегда…(Пауза.)

**Упражнение «Картина»**

Цель:содействие сплоченности внутри коллектива; развитие у каждого педагога чувства причастности к коллективу, снятие напряжения и усталости.

Ведуща я. Давайте все вместе нарисуем картину. Я возьму холст *(пантомима)* и нарисую на нём что-то, потом передам его… (*называет имя и отчество педагога, сидящего справа от ведущего).* Он нарисует на нем то, что ему хочется, и скажет нам, что он нарисовал. Затем передаст картину дальше по кругу.

*(«Картина» проходит по кругу и возвращается к ведущему).*

Ведущая. Я держу в руках картину и вижу на ней линию горизонта, которую нарисовала я, и… которое нарисовали вы, … *(обращение по имени и отчеству к сидящему от ведущей справа).*

*Далее проговаривает все «штрихи», которые «нарисовал» каждый педагог, обращаясь к нему и называя его по имени и отчеству.*

Пусть это «написанное» совместно произведение поможет нам получить положительные эмоции от общения друг с другом. Благодарю каждого за вклад в общее дело. Уверена – вместе мы сможем решить все стоящие перед нами задачи. Удачи!

**Мастер – класс**

**«Методическая лаборатория»**

*МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 91»*

*Н.М.Васюнкова, старший воспитатель,*

*Н.А.Чужмарова, воспитатель*

**Цель:** развитие способности педагогов находить новые нестандартные решения задач; налаживание коммуникативных связей внутри группы.

**Оборудование:** мультимедийное оборудование, листы бумаги, ручки для записей, многофункциональное дидактическое пособие «Развивающий куб», ленты, банты к нему, мяч.

**Ход:**

ФГОС ДО гласит: педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей.

Согласно Профессиональному стандарту педагог обязан: организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте, применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой, использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, владеть всеми видами развивающих деятельностей дошкольника, выстраивать партнерское взаимодействие с родителями…. Да, пора выводить формулу «успешности», формулу «успешного педагога»…

Уважаемые коллеги! Предлагаю помочь нашей методической лаборатории создать формулу успешного современного воспитателя! Прошу 4 человека на сцену.

*Задание для фокус-группы:*

 Коллеги! Перед Вами будущее дидактическое пособие для детей. А функции пособия, возрастная аудитория, и виды детской деятельности, в которых его можно использовать – это ваша фантазия.

*Работа с аудиторией:*

Уважаемые коллеги! И пока лаборанты работают, предлагаю поиграть.

***Упражнение «Встряхнемся».***

***Цель:*** эмоциональный подъем, групповое сплочение, осознание ограничений, мешающих нам в решении задачи.

Одному члену группы дается мячик. Участники не предупреждаются о том, что они должны встать со стульев. Устанавливается лимит времени на это упражнение (сначала дается 15 секунд, потом - 10, затем - 3).

*Инструкция:***«**Задача состоит в том, чтобы мячик прошел через руки всей команды, но при этом нельзя передавать мячик тем, кто сидит рядом».

*Обсуждаемый вопрос:* что помогало, что мешало выполнить упражнение?

 Главная цель - продемонстрировать, как часто мы сами создаем ограничения, мешающие нам чего-либо добиться. Никто не говорил, что люди должны оставаться на одном месте, но практически всегда все совершают эту ошибку. Кроме того, спешка, как правило, не создает творческих решений. Встав с места, участники сразу же снимают одно из ограничений - никто уже не сидит рядом друг с другом. Упражнение также в полной мере демонстрирует то, что многие вещи, кажущиеся поначалу невозможными, на самом деле не таковы.

Появляется слайд с словом «Мобильность». Да, первая составляющая формулы успешного педагога – мобильность, или готовность педагога к нестандартным решениям, а соответственно – к инновационной деятельности.

*(Анализ методического пособия с фокус-группой)*

**Появляется слайд со словом «Креативность».**

Знаете, какое различие делал Джой Гилфорд между креативными людьми и всеми остальными? Креативные ищут множество ответов на один вопрос, а все остальные ищут единственно правильный ответ из всех возможных. Я желаю всем педагогам найти множество нестандартных ответов на единственно возможный ответ. И научить этому своих воспитанников.

Вывод общий:когда необходимо освоить передовой опыт, новую методику или разработать свою перспективную идею, целесообразно организовывать микрогруппы. Такая форма работы с педагогами была продемонстрирована.

*Работа с фокус-группой:*

Коллеги! Продолжаем работу. Перед вами педагогическая ситуация:

Воспитатель стала свидетелем ситуации, как мальчик Саша ударил Сережу. Саша заметил, что Марья Ивановна на него смотрит и замер в ожидании замечания. Она тихо подошла к нему и сказала: «Саша, как ты думаешь ты поступил правильно?» Он с облегчением вздохнул, и в этот момент по щекам мальчика покатились слезы…

**Вопросы:**

1. Как вы думаете, почему ребенок заплакал?

2. Почему педагог выбрал такую тактику?

3. Каким личностным качеством обладает педагог?

Пока фокус группа готовится к разбору педагогической ситуации, предлагаю кроссворд.

*Работа с аудиторией:*

Кроссворд «Знатоки ФГОС»

1. Одно из требований к развивающей предметно-пространственной среде?

ТРАНСФОРМИРУЕМОСТЬ

2. Один из видов детской деятельности ДВИГАТЕЛЬНАЯ

3. Что такое стандарт одним словом? ТРЕБОВАНИЯ

4. С какого вида деятельности начинается трудовое воспитание в раннем возрасте? САМООБСЛУЖИВАНИЕ

5. Этапы детства по ФГОС (один из возрастов) МЛАДЕНЧЕСКИЙ

6. Кто тесно взаимодействует с педагогическим коллективом и по ФГОС является партнёрами? РОДИТЕЛИ

**Вывод общий:**

При подготовке к методическим мероприятиям всегда встаёт вопрос: как сделать его интересным, как, превратив их из пассивных слушателей в активных заинтересованных участников. Методов и приёмов активизации педагогов много.

Один из методов, которым я пользуюсь для активизации творческой деятельности воспитателей – решение кроссвордов. Решение кроссвордов позволяет выявить уровень знаний педагогов по какой-либо проблеме, повысить их компетентность. Ведь именно компетентный педагог – успешный педагог.

**Выходит слайд со словом «компетентность».**

Вернемся к нашей лаборатории. Анализ педагогической ситуации.

**Выходит, слайд со словом эмпатия.**

**Эмпатия –** это одно из важных профессионально личностных качеств педагога. Педагогу важно научиться принимать ребенка таким, каков он есть, с его мыслями и желаниями, его эмоциями и поведенческими реакциями, с его чувствами и переживаниями. Вы согласны со мной, коллеги?

И вот она, формула!

Сегодня, бесспорно, успешный педагог – это человек новой формации.

Итак, успешный педагог – это знающий и любящий своих воспитанников, преданный профессии. Педагог не может быть успешным, если не способен найти личностный подход к каждому ребенку. Это, конечно, активная и творческая личность. А еще педагог – прежде всего человек, способный сочувствовать и сопереживать, любящий каждого своего воспитанника, готовый в любую минуту прийти ему на помощь.

**Притча**"Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: "Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая? «А сам думает: "Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу”. Мудрец, подумав, ответил: "Все в твоих руках”. Эту притчу МЫ ВЗЯЛИ не случайно. Ведь все действительно в наших руках, не бойтесь творить, искать что-то новое, познавать неизвестное.

**Мастер-класс**

**«Интерактивные формы работы с кадрами в современной ДОО**»

*МБДОУ МО г. Краснодар*

 *«Центр – детский сад № 100»*

*старший воспитатель,*

*Иларионова Л.А.*

**Цель:** формирование современного, креативного, компетентного педагога.

**Ход:**

На сегодняшний день проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу очень актуальна. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, и в ФГОС ДО.

Как же сделать, чтобы каждый педагог стал активным и заинтересованным? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов и подвести их к исследовательской, инновационной деятельности? Как заложить зернышко профессионального роста в каждом педагоге, окрылить его на успешность в своей деятельности? Научить рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Для собравшихся в зале не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Размышляя над этими вопросами, мы пришли к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось пассивным формам (докладам, консультациям) утратили свое значение из-за их низкой эффективности и недостаточной обратной связи. Существует определенная закономерность обучения.

*Человек помнит 10% прочитанного; 20% услышанного; 30% увиденного; 50% – 80% от участия в дискуссиях; 90% того, до чего дошел в деятельности.*

Трудно не согласиться с высказываниями Бернарда Шоу, что «Единственный путь, ведущий к знаниям – это деятельность». Сегодня активизация творческой деятельности педагогов невозможна без интерактивных методов и форм работы.

В каждой организации складывается своя система работы с педагогическим коллективом. Мы отработали свою, на наш взгляд очень эффективную. Цель моей работы сегодня – показать фрагмент практического занятия с использованием интерактивных методов обучения педагогов. Но в начале предлагаю разобраться с понятиями.

Как вы считаете, что означает слово «интерактив»? Чтобы наш диалог шел быстрее я буду давать подсказки на слайдах.

*Пришло к нам из английского языка, 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.

Активные и интерактивные методы очень близки. Но при активном методе обучение строится по схеме методист = педагог, т.е. равнозначное участие. А при интерактивном обучении в схему методист = педагог и добавляется педагог = педагог. Методист выполняет роль помощника, а педагоги в ходе взаимодействия влияют на мотивацию друг друга.

В условиях, ограниченных по времени, я попытаюсь продемонстрировать некоторые методы по приобщению педагогов к инновационной деятельности на примере темы нашей инновационной площадки, которая очень актуальна в настоящее время в дошкольной педагогике. Это экологическое воспитание. Свою работу в инновационном режиме мы начали в 2013 году, который был объявлен годом экологии. Сегодня, имея статус краевой инновационной и опорной муниципальной площадок, тема не потеряла своей актуальности и об этом свидетельствует тот факт, что 2017 год объявлен годом экологии в России. Но 3 года назад перед нами стала задача привлечь коллектив к инновационной деятельности. Самое главное – это вызвать интерес, привлечь внимание педагогов к проблеме. Но как это сделать? Ведь тема, кажется, не нова и каждый педагог скажет, что он всегда занимался экологическим воспитание детей. Ответьте себе, а **ваши педагоги занимаются экологическим воспитанием?**

Последние годы мы много и часто говорим об экологии, экологическом образовании, экологической культуре, но почему-то проблема не исчезает. Давайте проведем маленький эксперимент, который возможно заставит задуматься.

Возьмите имеющиеся у Вас квадраты бумаги. Закройте глаза и, следуйте указаниям, при этом задавать вопросы нельзя.

Откройте глаза, разверните листы бумаги и сравните их. Что получилось? *(у всех разный результат)* Почему так произошло? Ведь все слышали одинаковый текст, но результат оказался различным. Не было предварительной договоренности, то есть фактически мы не договорились о понимании терминов, выражений. Способствовал непониманию и запрет на вопросы. Вот так и мы иногда не понимаем друг друга, хотя все говорим об экологии и экологическом образовании.

Поэтому в самом начале работы необходимо определиться с терминологией и понятиями, чтобы четко понимать, о чем идет речь. Так что же такое экология, экологическое образование, экологическая культура и ознакомление с природой? И вот здесь можно совместно обсудить эти понятия и только после обсуждения дать точные формулировки.

Чем же отличаются экологические занятия от ознакомления с природой? Как это выглядит на практике?

Приглашаю 6 человек для участия в мастер-классе.

Предлагаю вам разделиться на две команды, выбрать **капитанов,** которые будут представлять мнение команды.

**ЗАДАНИЕ.**

Представьте, что вы ведете детей на экскурсию для знакомства с деревом. Вы показываете им дерево и задаете вопросы:

1 команда составляет вопросы экологического содержания.

2 команда - по ознакомлению дошкольников с природой.

 *Работа в командах 3 мин.*

Пока наши команды работают, предлагаю аудитории вспомнить правила поведения в природе, с которыми мы знакомим детей. Это то, чего в природе делать нельзя. Но для ребенка дошкольного возраста заучивание правил и лозунгов не составляет особой сложности, а эффективность такого подхода с точки зрения экологического образования – нулевая.

Мы учим детей, что в природе разводить костры нельзя. Но реальность такова, что человеку иногда приходится это делать. К тому же и на отдыхе приятно посидеть у костра. Вопрос в том, где именно разводить костер и как его потом погасить. Необходимо объяснить, что костры можно разводить, но только в специально отведенных местах, безопасных с точки зрения возникновения пожара (например, на песчаном берегу реки и т.п.). В противном случае в реальной жизни ребенок просто не сможет применить заученные правила.

Ребенок должен иметь альтернативу – если этого делать нельзя, то что же можно? Давайте придумаем правила поведения, запрещающие и разрешающие одновременно. Например, цветы рвать нельзя, но можно их нюхать, любоваться ими.  *(Варианты запрещающих правил представлены на слайде)*

К сожалению, из-за ограничения по времени, нет возможности показать в полной мере эффективность данных методов, для этого необходимо минимум 1,5 часа, но суть их я думаю понятна.

А сейчас, давайте послушаем наших коллег.

1 команда составляла вопросы экологического содержания.

 2 команда – вопросы по ознакомлению дошкольников с природой.

 *Представление своих вопросов.*

 Чем отличаются эти вопросы? Как меняется их характер?

При традиционном ознакомлении с природой мы говорим о самом дереве, а при экологическом подходе обращаем внимание на условия выживания, связи со средой, с насекомыми, птицами.

Спасибо большое коллеги. Присаживайтесь на свои места.

Вспомните, с какого вопроса начался наш мастер-класс. После короткого обсуждения вы можете сказать, что педагоги вашей организации занимаются **именно экологическим воспитанием?** Если да, то мы с вами единомышленники.

Хочу отметить, что интерактивные методы хорошо работают при разработке любой темы.

К числу наиболее эффективных форм работы с кадрами могу отнести деловую игру, круглый стол, мозговой штурм, тренинги. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения и обмен мнениями в доверительной, доброжелательной обстановке.

 И конечно обязательное условие интерактивного процесса – это рефлексия. Чтобы обобщить материал нашей встречи, я предлагаю провести рефлексию с помощью составления синквейна. Синквейн происходит от французского слова «пять». Это стихотворение, состоящее из 5 строк, в нем нет рифмы, но есть смысл. Все, о чем мы с вами говорили постараемся представить в 5 строках.

  **Схема синквейна**

1 строка – существительное или словосочетание –определяющие тему и содержание синквейна.

2 строка – два прилагательных – характеризующих данное понятие.

3 строка – три глагола-описания действия в рамках темы.

4 строка – форма из ЧЕТЫРЕХ слов короткое предложение, раскрывающее суть темы. Философское или эмоциональное отношение к ней автора.

5 строка – ОДНО слово – синоним к первому. Обычно существительное, через которое человек выражает свои чувства, ассоциации, связанные с данным понятием.

Пример:

Книга

Мудрая, вечная

Учит. Лечит. Ведет

Всю жизнь тебя сопровождает

Радость.

**Ключевая фраза нашего синквейна – Интерактивное обучение.**

Ваши предложения.

На этом наш мастер-класс подошел к концу, надеюсь, что он был для вас интересным и полезным. Желаю всем творческих успехов!