



ПРОСВЕЩЕНИЕ

**Современный методический
кабинет ДОО:
как стать сплочённой командой
профессионалов**





Современный методический кабинет

Время, в которое мы живем – время, когда разнообразие форм стало реальной возможностью.

Предлагаем вам творчески подумать, как использовать эту возможность. Внешний вид кабинета старшего воспитателя или методического кабинета должен определяться, на наш взгляд, тем стилем руководства, который вы выбираете, теми, целями, которые ставите в работе с коллективом.

Выбор стиля и наполнения этого пространства, конечно, определяется возможностями помещения, которое есть в вашем распоряжении. И вам важно понять, в чем нуждаются сотрудники вашего детского сада в первую очередь в настоящий момент; в чем нуждается коллектив в целом. Кстати, через год вы можете изменить стиль оформления и наполнение этого пространства! Чувствуйте себя свободно и реализуйте свой вкус и свое понимание ситуации, в которой вы работаете, в организации этого рабочего пространства!



Если это в первую очередь создание *команды*, то вам необходимо удобное трансформируемое пространство для переговоров, совещаний, круглых столов. Достаточная площадь, чтобы можно было разместиться всем коллективом, легкие мобильные стулья, которые легко перемещать, овальный общий стол, возможность накрыть стол для общего чаепития...

Созданию атмосферы поможет стенд с фотографиями всех сотрудников – возможно, в самые интересные моменты жизни детского сада или напротив, красивые личные портретные фото. Может быть, вы используете современную электронную фоторамку? И конечно необходим стенд, на котором каждый сможет увидеть план работы на ближайший месяц и на год, основные текущие цели, на достижение которых необходимо в первую очередь направить усилия. Возможно – мотиваторы и добрые пожелания на день – или неделю...



Если для вас в первую очередь важно *профессиональное совершенствование*, ваш кабинет станет в первую очередь ресурсным центром для педагогов. Это библиотека-сокровищница педагогической литературы, подшивки - и конечно, свежие номера – профессиональных журналов, рабочий компьютер с принтером и необходимым программным обеспечением для создания документов и презентаций, обработки фото и видео, наборы дидактических пособий. В таком кабинете скорее важно сделать 2-3 удобные индивидуальные рабочие места.



Возможно, только в этом месте у педагогов есть условия для того, чтобы расслабиться и снять стресс – то есть прежде всего вы создаете пространство для обретения сотрудником *психологического комфорта*. Тогда необходима удобная мягкая мебель, журнальный столик для чая, обилие живых цветов, в том числе цветущих (сенполии, например) и пестролистных, желателен красивый (не обязательно большой) аквариум, нужно предусмотреть возможность разного освещения - в том числе и локального, настенное бра, торшер, напольная лампа и т.п., в том числе возможно из цветного стекла. Необходим музыкальный центр и набор музыки для релаксации, которую можно слушать как через колонки, так и в наушниках, удобнее в радионаушниках. Альбомы репродукций произведений живописи. Коллекция видеороликов с релакс-программами с видами красивой природы. Большой экран для просмотра кино и видеопрограмм. Мягкий ковер приятных оттенков зеленого цвета.



А может быть, у вас есть только очень маленькая комнатка – и тогда прежде всего вам необходим просто *ваш личный рабочий кабинет*. С вашим рабочим местом у компьютера, рабочим письменным столом, телефонами, местом для индивидуальной беседы с педагогом или с родителями? Тогда вы сами знаете, любите ли вы, чтобы в кабинете было много комнатных цветов – или вас скорее дополнительно напрягает необходимость помнить еще и о том, что иногда их нужно полить и вытереть с листьев пыль. У вас есть предпочитаемые цвета – и ничто не мешает оформить кабинет именно в этих тонах. Вы повесите свой любимый постер или календарь или детские работы или что-то еще, что поднимает вам настроение и укрепляет желание работать. В конце концов, от вашего настроения и энтузиазма очень сильно зависит настроение всего рабочего коллектива! Так смело сделайте свой кабинет приятным для себя местом, куда вы с радостью будете идти утром!



Электронная библиотека учреждения: сокровищница-копилка опыта и ресурс воспитателя для быстрой подготовки к занятиям

Активно используя в работе компьютерные технологии, современный старший воспитатель создает фонд педагогической литературы и демонстрационных пособий не только в привычном виде книг и пособий, но и в электронном. И, конечно, будущее - в стремительно развивающихся новых возможностях показа детям высочайшего уровня качества демонстрационных материалов – слайдов, фильмов, роликов, презентаций, а также включение такого опыта, как, например, наблюдения-трансляции, которые ведутся скрытыми камерами во всем мире. Так, в нашем дошкольном учреждении в центре информационных технологий создана *электронная библиотека презентаций* для формирования целостной картины мира и расширения кругозора детей (реализация области «Познание»). Для ее создания делается картотека из папок Word по тематическому планированию каждой возрастной группы.

В папки раскладываются презентации и файл с текстом (если такой имеется). Название презентации и файла с текстом должны иметь точно одинаковые названия. Тогда в папке они располагаются друг за другом. В созданных папках также вложены ссылки на просмотр документальных, художественных фильмов, мультфильмов, викторины и интерактивные занятия, планирование работы в образовательной теме и галерея детских творческих работ. В картотеке создается файл имеющего образовательного материала. Например, «Список презентаций к образовательным темам в электронной библиотеке» с указанием авторов.



Рыцарь качества в «эпоху перемен»

Эффективная работа учреждения зависит от ясности в распределении функций и обязанностей в системе управления. **Методист** (старший воспитатель) для воспитателей является руководителем, которые определяет конкретные цели (тактические - в отличие от стратегических, которые намечает заведующая на основе анализа запросов родителей и директив органов управления образованием) и регламентирует до определенной степени способы их профессиональной деятельности. Не случайно здесь употреблено прежнее название этой должности, а принятое в настоящее время взято в скобки: по функционалу и месту в системе управленческой иерархии оно принципиально более правильно. По существу, становясь методистом, сотрудник перестает быть воспитателем (как впрочем, не становится им нянечка, которую называли «младшим воспитателем»). Новое название должности замутняет **смысл** основной деятельности человека, занимающего ее.

Смысл же этот – в **удержании фокуса внимания на содержании и методах воспитательно-образовательной деятельности** дошкольного учреждения.



В последнее десятилетие это задача для человека героического. Необходимы непоколебимая приверженность профессиональным ценностям и критериям качества, несмотря на то, что существует реальная возможность оказаться единственным, кого это в данный момент искренне волнует; твердость в следовании намеченным курсом; мужество в противостоянии давлению «рыночных отношений»; вера в то, что система дошкольного воспитания (одна из лучших в мире!) выживет; надежда на то, что «завтра будет лучше, чем вчера», любовь к детям, коллегам, профессии.



Уважение к ребенку и к его родителям, семье становится нормой жизни. Уже никто не предполагает, что лучшее и главное качество, которое нужно в малышах воспитать – послушность. Мы научились видеть и ценить индивидуальность каждого ребенка, радоваться ей, интересоваться им лично. Мы сдвинулись с точки превосходства в отношениях с родителями, стали осознавать себя равными партнерами в общем деле воспитания и развития маленького ребенка. Мы стали более открыты для зарубежного опыта.

Одновременно с этим приходится констатировать, что неуклонно падает интерес к собственно *методике* обучения и развития. Явно виден спад интереса к новым программам; симптоматично, что у педагогов появляется желание опуститься в «насиженное» пространство пусть переработанных, но созданных в рамках другой государственной – и следовательно, и педагогической базовой идеологии программ 20-30-летней давности. Инертность, стремление упростить жизнь, уйти от современных систем, которые требуют большей личностной включенности и отдачи, большего профессионализма и компетентности – начиная от простой информационной наполненности собственного кругозора и заканчивая психологической корректностью в общении с детьми.



У современных детей восприятие – клиповое. Что это значит? Потребность в быстрой смене ярких впечатлений. Поэтому **сегодня для того, чтобы провести хорошее занятие, нужен хороший иллюстративный демонстрационный материал. Нужна динамичность.** Нужно избегать монотонных повторений разными детьми одного и того же ответа. Нужно обеспечить смену видов деятельности на занятии и обязательно - возможность проявления своей индивидуальности. Это – другая методика работы. Внимание детей приходится не требовать, а привлекать. Это сложнее, но это интереснее.

Методический прием и является той «клеткой» педагогического процесса, в котором соединены общение с ребенком и решение образовательных задач.



Адекватность выбора формы обучения детей сказывается не только на эффективности работы, но и на уровне ее напряженности. В работе желательно использовать разные формы, варьируя их соотношение в соответствии с возрастом детей:

- обучение в повседневных бытовых ситуациях;
- * демонстрационные опыты;
- театрализации с образовательным содержанием;
- коллективное занятие;
- фронтальное занятие (имеет четкие правила, обязательно для всех, фиксировано по продолжительности);
- свободные беседы гуманитарной направленности по истории науки (в частности - математики, о прикладных приложениях математики, связи математики и разных видов искусства - музыки, архитектуры, декоративно-прикладного искусства, дизайна);
- самостоятельная деятельность в развивающей среде.

В поисковом эксперименте был найден прием *включения образовательного содержания в творческую продуктивную деятельность* детей на этапе усвоения или отработки. Сейчас педагоги широко используют лепку, аппликацию, рисование, конструирование на математические и естественно-научные, исторические темы. Этот прием используется во всех возрастных группах.

Другой прием - *сюжетная подача образовательного содержания*. Он использован в средней группе. Используется прием одушевления – так, на занятиях по математике числа первого десятка появляются перед детьми как персонажи истории-мифа о числах.





Важна группа приемов, позволяющая обеспечить *мотивацию занятий*:

- *сенсорная привлекательность* материала, с которым дети имеют дело - наглядных пособий и индивидуальных дидактических материалов. Например, счетный материал у каждого ребенка свой, он выбирает его по своему вкусу. Карточки с цифрами каждый раскрашивает, как хочет;

- обеспечение переживания успеха на занятии. ***Отстающие дети с новым материалом знакомятся раньше, чем остальные дети группы.*** Это повышает их активность на общем занятии и способствует как усвоению материала, так и росту чувства уверенности в себе и собственной ценности;

- посадка детей лицом друг к другу;

- предлагаемые задания предполагают совместный поиск решения, коллективное размышление, *интеллектуальное сотрудничество*, а не соревнование и поиск ошибок друг у друга;

- *нетравмирующая оценка*. В младших возрастах - только положительная, подкрепляющая стремление ребенка что-то сделать или узнать. В среднем и старшем возрасте сравнение результатов деятельности ребенка с его же собственными предшествующими достижениями, а не с работой других детей. Оценивание осуществляется в индивидуальном общении, а не в присутствии группы сверстников. Вводится элемент справедливой критичности. В подготовительной группе в конце года возможно сравнение работы ребенка с эталонной. Однако важно, чтобы педагог умел четко развести оценку конкретной работы и оценку личности самого ребенка. (**«Математика и логика для дошкольников»**, М., Просвещение).



Методика – это ремесло. Набор приемов. Технология. Овладение технологией – кропотливый труд, который не сводится к получению информации. Организовать этот процесс постоянного профессионального совершенствования педагогов – задача именно методиста. Хороший методист знает кадры: кому чему следует и посылно научиться именно сейчас. На семинарах от педагогов иногда можно услышать: да мы это знаем! А делаете? Нет. Почему? Пауза... Потому что не умеем. Но часто возникает ощущение: раз я это знаю, больше мне с этим делать нечего. А это в корне неверно. Прочитав книгу по теории плавания стилем кроль сразу не поплывешь. Нужно изо дня в день практиковаться в бассейне, причем ... с хорошим тренером.



Хороший методист – это тренер. В психологической практике появилось понятие «коучинг». («коуч» - тренер по-английски) – индивидуальное психологическое сопровождения процесса роста и становления руководителей организации. Это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала.

Методист становится таким тренером для каждого из педагогов. Для него очень важно:

- понимать и правильно *оценить силы и возможности* своего «ученика» в данный момент времени, чтобы не перегрузить его и не поставить перед ним невыполнимых задач и недостижимых целей;
- *знать систему мотиваций* «ученика» - что важно для него в его жизни в целом, к чему он стремится. Это может быть имя, престиж; рост заработной платы; чувство собственной компетентности; познавательная мотивация... Напомним «пирамиду Маслоу»: в основании пирамиды потребности и мотивов человеческой деятельности лежат физические потребности; на следующем уровне находится потребность в безопасности; далее – социальные потребности, затем потребность в уважении и признании и венчает пирамиду потребность в самореализации;
- иметь четко выстроенную систему *целей и задач* развитие педагогического коллектива в целом, программу совершенствования работы.



Для себя мы пришли к следующему принципу: **лучше не провести занятие вообще, чем провести его плохо.** Если педагог не успел подготовить подходящий материал, прочитать необходимую литературу или плохо чувствует себя в данный момент, он может перенести, отложить занятие и дать детям возможность свободной игры. Недопустимо тратить время и силы детей на неинтересное, плохо подготовленное занятие, которое ослабляет их познавательную мотивацию и непродуктивно расходует творческие силы; кроме того, снижает самооценку педагога и веру в собственную профессиональную компетентность и возможности. Воспитатель несет личную ответственность за **педагогическое качество** каждого проводимого им занятия. Это неукоснительное требование качества – очень важное условие успешности работы организации в целом. Примите его для себя как неоспоримый императив, не требующий доказательств и не терпящий отклонений. Внушите это своим сотрудникам. У вас станет значительно больше поводов для удовлетворенности результатом труда – а значит, для радости, которая дает новый заряд творческой энергии для дальнейшей работы!



Четвертый шаг – создание системы планирования и отчетности.

Бумажная работа отвлекает силы воспитателя от непосредственной работы с детьми. Поэтому желательно свести ее к необходимому минимуму. После многочисленных проб план занятия уместается у нас на половине печатного листа и требует от педагога только заполнения готового бланка.(см. приложение)



Прочтение традиционного ежедневного отчета по каждой группе оказалось практически невыполнимой задачей. Однако важно все же иметь возможность составить представление, что в каждой группе содержательно происходит. Были созданы бланки ежедневного отчета, на заполнение которых педагог затрачивает от 5 до 10 (но не больше) минут и которые методист в состоянии просмотреть за 3 минуты. (см. Приложение)

Кроме того, мы использовали Дневники ежедневных наблюдений за детьми, которые дают материал для построения индивидуальной работы с ребенком и консультативной работы с его родителями. (см. Приложение)

Навигация по сайту: страница программы «Радуга»




просвещение - Поиск в x | Дошкольное образован x

do.prosv.ru/info.aspx?ob_no=42608

Сервисы | Федеральный Инст | Издательство «Про | ЭРИС | МПАДО личный ка | Mail.Ru: почта, по | Отслеживание | Просвещение. Дош | Просвещение. Дош

ПРОСВЕЩЕНИЕ
ИЗДАТЕЛЬСТВО


Дошкольное
образование



Главная страница / ПЛАНИРОВАНИЕ: МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СКАЧИВАНИЯ **NEW**
ПЛАНИРОВАНИЕ: МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СКАЧИВАНИЯ **NEW**

- АНКЕТА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ
- БЛАНК ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАНЯТИЯ
- БЛАНК ПЛАНИРОВАНИЕ РАННИЙ ВОЗРАСТ
- СЦЕНАРИЙ. КОЛОБОК
- СЦЕНАРИЙ. ПРАЗДНИК ХЛЕБА
- СЦЕНАРИЙ. РЕПКА
- СЦЕНАРИЙ. ТЕРЕМОК (РАННИЙ ВОЗРАСТ)
- ФОЛЬКЛОР ИГРЫ
- ПЕСТОВЫЙ ФОЛЬКЛОР
- КУМУЛЯТИВНЫЕ ПЕСЕНКИ-ПОТЕШКИ
- СЦЕНАРИЙ. ПУШКИНСКИЙ БАЛ
- СЦЕНАРИЙ. СКАЗКА О ЗОЛОТОМ ПЕТУШКЕ
- СЦЕНАРИЙ. СКАЗКА О РЫБАКЕ И РЫБКЕ
- СЦЕНАРИЙ. СКАЗКА О ЦАРЕ САЛТАНЕ

Новинки



ГОТОВИМСЯ К ШКОЛЕ!


Мастер-классы

Новости

- 01.06.2018
Подведены итоги Всероссийского конкурса «Играют дети большой страны».
[подробнее](#)
- 30.05.2018
Приглашаем принять участие в вебинарах июня 2018 г.
[подробнее](#)
- 14.05.2018
Приглашаем принять участие в вебинарах мая 2018 г.
[подробнее](#)
- 07.05.2018
Готовимся к школе с удовольствием!
[подробнее](#)
- 12.04.2018
Продлен приём работ на конкурс-фестиваль «Играют дети большой страны»
[подробнее](#)

Все новости [RSS](#)
Подписка на новости

Мы в соцсетях. Присоединяйтесь!





Пятый шаг – отслеживание педагогического процесса и его корректировка. Помощь в подготовке к занятиям. Поиск и подбор иллюстративного демонстрационного материала, закупка пособий, создание видео и слайдо, аудио-теки учреждения, подбор ТСО. Требуя высокого качества, методист должен оказывать поддержку и помощь педагогам в подготовке к занятиям.

Шестой шаг – определение стратегии взаимодействия со специалистами. Как правило, необходима постоянная поддерживающая, закрепляющая работа в группе, за которую отвечают конкретные воспитатели и для которой выделено реальное время в распорядке дня.

Седьмой шаг – создание микроклимата в коллективе. Совместные праздники, традиции.



На практике методисту приходится постоянно включаться в решение текущих задач, которые стоят перед учреждением. Назовем только несколько из наиболее трудоемких: подготовка к различным конкурсам; разработка PR детского сада (буклеты, листовки, фирменные знаки и т.п.), оформление отчетной документации (не к ночи будь помянута!), обучение персонала общению с родителями, семьей... Важно, чтобы эта работа не перевесила, не утянула за собой в беспросветную пучину разгребания сиюминутных дел в ущерб созданию системы стабильной качественной работы. Сиюминутные дела никогда не кончаются. Оформил одну папку – пора делать следующую. Прошел один конкурс – впереди еще два. Прошли аккредитацию – впереди аттестация и т.д. Качество материальной базы может маскировать отсутствие качества работы с детьми. Но этот путь нехорош не только потому, что развитие детей не обеспечивается на необходимом уровне. В конечном счете сотрудники перестают получать удовлетворение от работы и наиболее ответственные и творческие люди уходят, несмотря на размеры заработной платы.




В современной ситуации первоочередная задача заведующей учреждением – обеспечить условия его эффективной работы. К их числу относится эксплуатация здания и территории, привлечение финансирования, кадровое комплектование, создание материальной базы учреждения, исполнение представительских функций в более широком социальном окружении. От того, насколько хорошо заведующая справится с решением этих задач, будет зависеть, насколько широкими будут перспективы развития учреждения. Заведующая – боец «переднего края». Методист – «герой тыла», который призван обеспечивать качество каждодневной педагогического труда коллектива и его *результативность*, которая отражается в психо-эмоциональном состоянии, уровне интеллектуального развития, развития воображения, речи, внимания и памяти, произвольности детей.

Заведующая детским садом (даже в магазинах заведующие стали директорами, а в детском саду – никак... а ведь сколько ответственности несет на себе этот человек и сколько функциональных обязанностей совмещает в одном лице!) решает юридические, экономические, внешне и внутривнутриполитические проблемы. При всей компетентности у нее физически не хватает времени и ресурса сил и внимания на обеспечение качественного педагогического процесса. Именно в этом задача хорошего методиста.

Заведующая создает условия - методист учит сотрудников жить и работать, используя эти условия. Мало купить вечернее платье – надо научиться его носить – а потом набраться храбрости и все-таки наконец его надеть « в люди»!

Опасности на пути



1. Конкурирование с заведующей в постановке целей стратегических и соперничество в авторитете и власти в коллективе. Сохраняйте приверженность содержанию и методике воспитания и образования – и вы избежите конфликтов с вашим руководителем. Вы также получите реальное удовлетворение от конкретных результатов вашей работы.

2. Смена позиции «тренера» на позицию «начальника». Специфика вашей деятельности позволяет вам развивать ваших сотрудников, а не погонять их. Учитесь с удовольствием использовать лучшие стороны и возможности личности каждого из них – и вы будете идти на работу с улыбкой. Не ждите немедленных результатов. Не придавайте слишком большого значения несовершенствам – концентрируйтесь на достоинствах и возможностях каждого из них. Любите и цените их – в нашу профессию приходят хорошие и творческие люди; в ваших силах создать условия, в которых их таланты максимально раскроются.

3. Гиперконтроль. Определите, какие вопросы ваши сотрудники могут решать сами и дайте им возможность делать это. Стремитесь расширять сферу их самостоятельности. **Не руководите по мелочам.** Хороший руководитель тот, сотрудники которого прекрасно могут обойтись без него. Не волнуйтесь, вы сможете достичь этого не завтра, - а достигнув, можете быть уверены, что ваши сотрудники вас никуда не отпустят: где же они еще найдут такого замечательного руководителя? И будьте счастливы!

Смотрите вебинары

«Особенности методической работы и управления по внедрению программы «Радуга» – Соловьёва Елена Викторовна, психолог, кандидат психологических наук, доцент, генеральный директор и руководитель образовательных программ Психологического центра поддержки семьи «Контакт», руководитель авторского коллектива программы «Радуга»;
Редько Лилия Викторовна, старший воспитатель дошкольного отделения ГБОУ Гимназия № 1306, автор пособий ПМК «Радуга».

Ссылка для просмотра: <http://my.webinar.ru/record/179045/>



Программа "Радуга" - методическая работа - часть 1

<https://www.youtube.com/watch?v=17WWJV28JGw>

Программа "Радуга" - методическая работа - часть 3

<https://www.youtube.com/watch?v=mmvQ15nqhrc>



Контакты

Издательство «Просвещение»
127473, Москва, ул. Краснопролетарская, д.16, стр.3, подъезд 8
Тел.: 8 (495) 789 30 40
www.prosv.ru

Портал «Дошкольное образование» do.prosv.ru

Редакция дошкольного образования

Ведущий методист
Горбунова Татьяна Александровна
TGorbunova@prosv.ru