**МКДОУ «Детский сад «Чебурашка» с.Ленинаул**

**Доклад**

**на районное методическое объединение на тему:**

**«Интерактивные технологии в методической работе ДОУ»**

**Подготовила: ст.воспитатель Гаджимагомедова А.Х.**

**2019 год**

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем современной педагогики в условиях реализации ФГОС ДО. 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. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходиться решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? 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.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами.

**Методы активного обучения** — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности (В. Н. Кругликов, 1998).

Особенности методов состоят в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышение их качества (мышление, речь, действия, эмоционально-личностные отношения, что согласуется с экспериментальными данными, которые свидетельствует, что при лекционной подаче материала усваивается не более I - —30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) - до 90%).

В условиях проблемности содержания, творческого характера и состязательности деятельности происходит быстрый, резкий ввод в действие резервов организма. Возникающие при этом эмоции активизируют, побуждают человека, инициируют его направленность на совершение деятельности.

Многие основные методические инновации связаны с применением **интерактивных** методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова ”interact”, где “inter”- это «взаимный», “act”- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

Следует признать, что интерактивное обучение это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых  педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;

2. Повышение уровня активности и самостоятельности;

3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;

4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В чем преимущества такой работы?

Во-первых - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

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

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

Интерактивные формы и методы обучения (Традиционные Новые Новейшие):

* Тренинг Деловая игра Коучинг сессия
* Педагогическая гостиная Выставки-ярмарки педагогических идей Метод «Кейсов»
* КВН Банк идей Кружки качества
* Круглый стол Мастер - класс Метод SWOT – анализа
* Педагогический ринг Творческий час Метод «Модерации»
* Педагогические ситуации Педагогическая мастерская Метод «Мозговой штурм»
* Методический театр Семинар-практикум Квик настройка

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

Классификация методов активного обучения и их особенности

Одна из эффективных интерактивных форм работы с педагогами ДОУ - **тренинг**(быстрое реагирование, быстрое обучение).

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

**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».

**«Аквариум»** - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверить. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

Либо такая форма: внутригупповая работа, где образуется группа (6-7 человек, работа которых открыта для наблюдения. Остальные педагоги вместе с руководителем, не вмешиваясь, наблюдают за реализацией ролей в решении познавательной задачи. Однако в конце занятия наблюдатели, члены группы и, наконец, руководитель последовательно подводят разнообразные итоги (познавательнее, коммуникативные и др.). Обязательное условие успешной дискуссии: участники не должны знать о позициях остальных, но вести себя в соответствии с полученной ролью.

Инициатор:

Захватывать инициативу с самого начала, отстаивать свою позицию с помощью аргументов и эмоционального напора.

Спорщик:

Встречать в штыки любые выдвинутые предложения и защищать противоположные точки зрения; словом, придерживаться позиции Портоса: “Я дерусь, потому что дерусь. ”

Соглашатель:

Выражать свое согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания говорящего

Оригинал:

Не ввязываться в спор, но время от времени выдвигать какие-либо неожиданные предложения.

Организатор:

Необходимо организовать дискуссию так, чтобы все участники высказались, задавать уточняющие вопросы

Молчун:

Избегать всячески прямого ответа на вопрос, никто не должен понять, какой точки зрения вы придерживаетесь

Деструктор:

Все время нарушать плавное течение дискуссии (что-то ронять, не вовремя хихикать, громким шепотом просить соседа подвинуться)

**Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака»** (brainstorming) – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

Этот метод может активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др. Для проведения мозгового штурма:

1. Выбирается проблема для обсуждения;

2. Формируется креативная группа приметно из десяти человек: обсуждение проблемы проходит в комфортной и непринужденной обстановке;

3. Сама процедура мозгового штурма делиться на три этапа:

• Вступление. Во время которого объявляется проблема и записывается на доске. Ведущий объясняет причину выдвижения избранной темы, затем просит участников предложить свои варианты формулировок;

• Генерация идей. Участники дискуссии в свободной форме высказывают свои идеи, которые фиксируются на доске. На этом этапе категорически запрещается критика, ведь самые лучшие – это так называемые «сумасшедшие идеи».

• На этапе анализа идей и поиска возможностей для их реализации происходит обработка высказанных предложений, предлагается рассмотреть идеи с точек зрения оригинальности и возможности к реализации. Каждая идея помечается карточкой со значками:

«++» - очень хорошая, оригинальная идея;

«+» - неплохая идея;

«0» - не удалось найти конструктива;

НР – невозможно реализовать;

ТР – трудно реализовать;

РР – реально реализовать.

4. В завершении мозгового штурма выбираются идеи, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба этих значка.

**Метод «Модерации»** (moderator – посредник, регулятор). Этот методпозволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

• сосредоточиться на содержании;

• действовать целенаправленно;

• сохранить возможность для импровизации;

• проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;

• проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

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

Метод «Модерации» может применяться как отдельный метод или синтезироваться с Технологией Открытого Пространства, которая также предусматривает: активное участие каждого, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Открытое пространство рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Может применяться как сама по себе, так и на педсовете.

Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они будут только мешать работе. Это принципиальное отличие данной формы организации педсовета от традиционных.

**Метод «Кейсов»** (Casestudy) – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Этот метод, как правило, применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно – образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

• ситуации – иллюстрации;

• ситуации – упражнения;

• ситуации – оценки;

• ситуации – проблемы.

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.

Диспут (от лат. disputable – рассуждать, спорить) предполагает спор, столкновение различных, иногда противоположных точек зрения. Он требует от сторон убежденности, ясного и опре-деленного взгляда на предмет спора, умения отстаивать свои доводы. Такой педсовет представляет собой коллективное размышление на заданную тему, проблему.

Законы диспута

• Диспут – свободный обмен мнениями.

• На диспуте все активны. В споре все равны.

• Каждый выступает и критикует любое положение,

с которым не согласен.

• Говори, что думаешь, и думай, что говоришь.

• Главное в диспуте – факты, логика, умение доказывать. Мимика, жесты, восклицания в качестве аргументов не принимаются.

• Острое, меткое слово приветствуется.

• Перешептывание на месте, неуместные шутки запрещаются.

Предметом диспута должна быть проблема, которая вызывает противоречивые суждения, решается по-разному. Диспут не исключает, а предполагает глубину и всесторонность раскрытия проблемы. Там, где нет предмета спора, а есть только выступления, дополняющие или уточняющие те или иные доводы, нет и диспута, это в лучшем случае беседа.

Формулировка темы должна быть острой, проблемной, будить мысль педагогов, заключать в себе вопрос, который на практике и в литературе решается по-разному, вызывает различные мнения, например:

• "Нужны ли детскому саду стандарты?",

• "Чему сегодня нужно учить дошкольников?",

• "Новаторские технологии: за и против",

• "Каковы сегодня цели воспитания?",

• "Что является общечеловеческими ценностями?",

• "Какова роль семейного воспитания сегодня?"

Вариантом педагогического совета-диспута является решение педагогических ситуаций. Руководитель или старший воспитатель подбирает банк сложных педагогических ситуаций по проблеме и предлагает его коллективу. Форма предъявления может быть разнообразной: адресной, с помощью жеребьевки, с разделением на группы. Администрация ДОУ может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

**Педагогический совет - Защита инноваций**

Каждой группе участников педагогического совета (кафедре, отделению) дается задание - предварительно подготовиться (познакомиться с опытом) и в лаконичной форме (10-15 мин.) изложить идеи и особенности педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом использования педагогической технологии.

Группа выбирает исполнителей следующих ролей:

- автор-новатор - носитель передовых идей, спикер группы;

- оптимисты - защитники идеи, ее пропагандисты;

- пессимисты-консерваторы и скептики - противники идей;

- реалисты-аналитики, способные взвесить все <за> и <против>, и сделать необходимые выводы.

В зависимости от количества людей и обсужденных инноваций можно выделить творческие группы по ролевым направлениям, и по другим (воспитанник - воспитатель - родитель, воспитатель - руководитель и др.). В результате педсовет приходит к решению о целесообразности или нецелесообразности инновации.

**Методический мост.** Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

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.

**Методический фестиваль**. Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идей, приемы участники фестиваля подают предварительно.

**Методические посиделки**. Цель– формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов. Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

**Методический диалог**. Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий. Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Эффективной формой, на мой взгляд, 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.

**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, изодеятельности, экспериментирования».

**«Коучинг–сессия» или «коуч-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».

**Очень интересный интерактивный метод - Метод SWOT** – анализа (strengths – сильные стороны,weaknesses – слабые стороны, opportunities – возможности,threats – угрозы) – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.

SWOT – анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

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

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

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

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем

дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и

стареть не дает

5. 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.

Повышение качества образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров и является одним из главнейших условий модернизации образования.