**Интерактивные формы методической работы с педагогами ДОУ**

**- «SOS-консультации»** – консультации по запросам педагогов;

**- «Педагогическая мастерская»** - педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы, показывает их реализацию;

**- «Круглый стол»** - коллективное обсуждение любых вопросов воспитания и обучения детей. Он может проходить в виде:

коллективной беседы по проблемным вопросам обсуждаемой темы;

регламентированной дискуссии или диспута, проводимого как публичное обсуждение спорного вопроса, по итогам освоения темы, рассмотрения проблемы;

учебной конференции, предназначенной для освоения легкого, но объемного материала (участники мероприятия выступают с заранее подготовленными мини-сообщениями по теме, остальные задают вопросы);

учебной встречи со специалистами за круглым столом (участники заранее готовят по теме вопросы, которые смогут задать специалисту).

Традиционно в форме «Круглого стола» мы проводим педсовет о результатах эмоциональной адаптации детей младшего дошкольного возраста к условиям детского сада «Первые шаги, первые результаты». Размещение педагогов по кругу позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие;

**- заседание творческой группы с использованием метода «Мозговой штурм»,** который является процедурой группового креативного мышления. «Мозговой штурм» – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

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. 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;

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

**«Педагогическая гостиная»** - эта форма организации взаимодействия участников педагогического процесса, которая обеспечивает обстановку свободного и непринуждённого общения.

**«Мастер-класс».** Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

**«Выставка (ярмарка) педагогических идей».** Публичное представление лучших образцов профессиональной деятельности, наглядных материалов, дидактических игр, разработанных педагогом, творческие отчеты по теме самообразования. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - профессионально-личностный рост педагогов ДОУ. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

**«Деловая игра».** Это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. С помощью деловых игр можно тренировать такие важные для успешной работы качества, как коммуникативность, умение ориентироваться в сложной критической ситуации, лидерские качества. Данная форма эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре, поэтому мы ее проводим на тематических педагогических советах, после того как на педчасах уже была отработана годовая задача.

**«Метод SWOT-анализа».** 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.

Для проведения SWOT - анализа:

- Сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске.

- Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки.

- Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT - анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей.

- После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT -анализа, на её основе формируется решение.

**Образец матрицы SWOT – анализа**

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны | Слабые стороны |
|  |  |
| Возможности | Угрозы и препятствия |
|  |  |

**«Большой круг».**  Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

**«Киношкола».**  Педагог показывает без комментариев заранее подготовленные видеозаписи одного из видов детской деятельности, отрывки занятий, мероприятий. Участники оценивают уровень развития какого-либо качества у дошкольников, степень мастерства педагога.

**«Тренинг», «Тренинг-семинар»** - запланированный процесс, задачей которого является формирование или пополнение теоретических знаний и практических навыков педагогов, формирование или выяснения отношения участников учебно-воспитательного процесса к определенной идее с целью ее изменения или обновления. Позволяет получать большой объем сконцентрированного знания за короткое время. Обучение происходит через опыт педагога по схеме: опыт – анализ – выводы – применение. На выходе участник получает знания и навыки, которые может применять непосредственно на практике, так как обучение происходит на моделировании реальных рабочих ситуаций.

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.