



**КЛАССИФИКАТОР  
ФОРМ  
МЕТОДИЧЕСКОЙ  
РАБОТЫ  
В ДОУ**

## АКВАРИУМ

**Определение:** дискуссионная форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности».

**Вид:** практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** метод «Аквариум» состоит из внутреннего круга людей, имеющих непосредственный опыт работы с проблемой, представляющий интерес для тех, кто находится в одном или нескольких внешних кругах. Внутренний круг делится опытом, основанным на общей задаче. В это время внешние круги слушают. Далее внешние круги генерируют вопросы, которые они хотели бы задать внутреннему кругу.

**Полезьа для педагогов:** возможность увидеть своих коллег со стороны, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль, и какие доказательства своей правоты приводят.

## АНКЕТИРОВАНИЕ

**Определение:** эмпирический метод исследования, который строится на опросе определенного числа респондентов с помощью анкет.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** анкеты могут быть разных видов:

- с открытыми вопросами (те, на которые участник анкетирования может ответить развёрнуто, своими словами).
- вопросы с выбором ответа.
- Дихотомические (да, нет).
- матричные вопросы (вопрос в виде таблицы, где нужное значение необходимо отметить «галочкой»).
- масштабные вопросы (ответы по шкале от 1 до 10).
- дополнительные вопросы (вопрос, к которому переходят только в том случае, если респондент дал конкретный ответ в предыдущем пункте).

**Полезьа для педагогов:** позволяет выявить методические проблемы и затруднения, возникающие у воспитателей в процессе работы. Возможность анонимного прохождения.

## АУКЦИОН ЗНАНИЙ

**Определение:** интеллектуальное развлечение в формате викторины с целью вызвать интерес педагогов к познанию, расширению кругозора, приобретению новых знаний.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** педагоги делятся на несколько групп, выбирается ведущий. Для команд готовятся игровые деньги. Каждая команда имеет начальный капитал. На аукцион выставляются задачи. У каждой задачи одинаковая стартовая цена. После того, как ведущий объявит область, из которой будет вопрос, команды начинают торги. Команда, заявившая максимальную цену, и получает право ответа. Если ответ правильный, то заявленная сумма выдается команде, если ответ неверный, то команда теряет заявленную сумму (она изымается из капитала команды). Если команда покупает вопрос на всю сумму, имеющуюся в наличии, и ошибается, то она банкрот и не может продолжить участие.

**Польза для педагога:** возможность показать максимум своих знаний, работа в команде, приобретение новых знаний.

## БОЛЬШОЙ КРУГ

**Определение:** форма группового взаимодействия педагогов, с возможностью каждого высказать свое мнение по поводу решения проблемы.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** подгруппа (10-15 человек)

**Способ проведения:** Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Ведущий 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.

**Польза для педагога:** позволяет быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие.

## БРИФИНГ

**Определение:** короткая встреча лиц образовательной организации, на которой делается короткое информационное сообщение по какой-либо проблеме и предоставляется возможность для решения одного педагогического вопроса.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** это встреча, на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответам на вопросы по определенной теме. Либо две команды: одна задает вопросы, другая отвечает.

**Польза для педагога:** позволяет максимально активизировать педагогов, развивается умение решать проблему в ходе обсуждения и анализа.

## ВЕЧЕР ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ

**Определение:** мероприятие, позволяющее участникам получить ответы на животрепещущие вопросы из «первых уст», из официальных источников.

**Вид:** теоретически – практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

**Польза для педагога:** возможность узнать ответы на профессиональные вопросы, в комплексе обсудить актуальные проблемы.

## ВЕБИНАР

**Определение:** «виртуальный» семинар, организованный посредством Интернет-технологий. Вебинару присущ главный признак семинара — интерактивность.

**Вид:** теоретический, интерактивный.

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** делается доклад, слушатели задают вопросы, а докладчик отвечает на них. Для организации вебинара не требуется продвинутых знаний интернет-технологий. Аудио- и видеозаписи, полученные в ходе вебинара, публикуются на сайте, а к ним часто прикладываются текстовые расшифровки, чтобы участники или другие пользователи легко могли ознакомиться с текстом, не просматривая запись целиком.

**Польза для педагога:** развитие информационной компетентности, развитие профессиональных навыков, участие в мероприятии с любого удобного места.

## ВЗАИМОПОСЕЩЕНИЯ

**Определение:** мероприятие, в ходе которого педагоги повышают уровень своих профессиональных умений, обмениваются опытом, учатся оценивать и анализировать свою профессиональную деятельность и своих коллег.

**Вид:** практический

**Количество участников:** подгруппа (5-10 человек)

**Способ проведения:** взаимопосещение педагогами образовательной деятельности друг друга организуется с инициативы методической службы или по собственной инициативе. Педагог обязательно предупрежден и подготовлен. Организация взаимопосещений идет на договорной основе. Воспитатели, анализирующие представленный опыт составляют отчет (согласно форме или самостоятельный), соотнося полученный опыт со своим.

**Польза для педагога:** обмен педагогическим опытом, возможность проанализировать образовательную деятельность, внедрить инновационные методы и приемы в практику детского сада.

## ВЫСТАВКА – ЯРМАРКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИДЕЙ

**Определение:** публичное представление лучших образцов профессиональной деятельности.

**Вид:** практический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** на ярмарке педагоги представляют всеобщему вниманию свои методические или дидактические разработки. Материалы представлены в виде выставки, где педагог может рассказать о своих наработках по желанию смотрящих. Все педагоги на выставке работают одновременно.

**Польза для педагога:** стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Основным результатом выставки-ярмарки - профессионально-личностный рост педагогов ОО, появление новых идей, установление и расширение деловых и творческих контактов с коллегами.

## ВИКТОРИНА

**Определение:** занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хронологической и др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** участникам викторины задаются вопросы, каждый ответ участников оценивается жюри. Если задание викторины давалось заранее, демонстрация его осуществляется в соответствии со сценарием. Ответы на вопросы должны быть достаточно отчётливыми и содержательными. Задания в письменной форме передаются жюри через капитана. Объявление результатов и поощрение победителей проводится после окончания викторины. Итог игры, выражающийся в анализе её результатов, даёт руководитель, акцентируя внимание присутствующих на лучших ответах, отдельные из которых цитируются.

**Польза для педагога:** расширяются и углубляются знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности.

## **ГРУППА ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**Определение:** группа, куда входят педагоги детского сада, которые имеют очень высокий уровень владения компьютерными технологиями.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** группа информационной поддержки призвана оказывать помощь, как в организации управленческой деятельности, так и в организации методической работы дошкольного учреждения. Данная группа осуществляет организацию электронного документооборота; обработку информации (подготовку справок, статистических отчетов, докладов, методических разработок); формирование и ведение баз данных; оказание помощи в оформлении портфолио педагогам, выходящим на аттестацию; создание видеотеки; издательская деятельность; компьютерное сопровождение мероприятий детского сада и мн. др.

**Польза для педагога:** вовремя оказанная помощь при работе с ИКТ оборудованием и информацией.

## ДЕБАТЫ

**Определение:** форма работы, в рамках которой осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** в основе дебатов, лежит спорный тезис-утверждение, который является темой обсуждения и определяет позиции двух сторон. В качестве темы дебатов может выдвигаться не только спорный тезис-утверждение, но и вариативное высказывание, объединяющее две точки зрения. В дебатах участвуют все, регламентируя время каждого. Всегда есть «защитники» и «противники» того или иного вопроса, который вынесен на обсуждение. После дебатов проводится голосование, в котором все высказываются в пользу выбранной позиции. При голосовании должен оцениваться не тезис, а аргументы, представленные сторонами.

**Польза для педагога:** расширение общекультурного кругозора, развитие коммуникативных и ораторских умений.

## ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

**Определение:** это метод имитации (подражания, изображения, отражения)

**Вид:** практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** сначала определяется цель деловой игры - это проблема которая влияет на профессиональную деятельность педагогов. Далее следует три этапа. Вступление — это введение участников в игру. Ведущий объясняет механику, правила и игровую цель, распределяет роли. Также проводят демоэтап, чтобы сотрудники попробовали делать то, что от них требуется. Основная часть — сам игровой процесс. Он зависит от сценария, но в любом случае включает коммуникацию участников, решение задач и промежуточное осмысление хода игры. Завершение — подведение итогов и рефлексия. Участников стоит спросить, какие знания они получили в ходе игры, что давалось легко, а что было сложно, какой опыт возьмут с собой и как смогут применять его в работе.

**Польза для педагога:** высокая активность, совершенствуется умение в разрешении реальных педагогических проблем.

## ДИСКУССИЯ

**Определение:** обсуждение спорного вопроса, проблемы; разновидность спора, направленного на достижение истины и использующего только корректные приёмы ведения спора.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** дискуссия предполагает выбор важной темы, требующей всестороннего обсуждения. Ведущему дискуссии нужно обладать умением быстро ориентироваться в обстановке, улавливать ход мыслей и настроение участников, создавать атмосферу доверия. Участники дискуссии должны обладать знаниями теории и желанием совершенствовать свою деятельность. В заключительном слове кратко анализируются выступления участников и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

**Польза для педагога:** развивается умение защищать и аргументировать свою точку зрения, рассмотреть проблему с разных сторон, развитие коммуникативных навыков.

## ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

**Определение:** моделирование реального процесса, во время которого принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций.

**Вид:** практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** ведущим моделируется ситуация (проблема), которая требует разъяснения, распределяются роли. Каждый в качестве своей роли, выполняет определенные действия и функции. На практическом примере педагоги наблюдают какое решение вопроса будет самым оптимальным в заданной проблеме.

**Полезьа для педагога:** оказание помощи в организации педагогического процесса, обучение и знакомство с новыми методами работы с детьми или родителями.

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ШЕФСТВО

**Определение:** адресная помощь педагогам с учетом их индивидуальных потребностей.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** индивидуально

**Способ проведения:** эта форма широко применяется в работе с молодежью, стажерами, педагогами, испытывающими затруднение в решении педагогических проблем. Большую роль в такой работе играет хорошее знание возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств педагога, а так же умение анализировать ход и результаты деятельности педагогов, формулировать конкретные рекомендации и советы в адрес педагогов. Помощь конкретным педагогам может приобретать повседневный характер, однако, предпочтительнее более перспективный подход - это создание долговременной «программы выращивания творческого педагога».

**Полезьа для педагога:** приобретение новых знаний, повышение профессиональных компетенций.

## КВЕСТ-ИГРЫ

**Определение:** это командная игра, которая направлена на решение разных задач на разных игровых точках. Выполняя одно задание, участники получают подсказки к другому заданию.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** определяется тематика квеста. Необходимо так же продумать несколько игровых станций для выполнения разных заданий. Команды, перемещаясь по заданным станциям, выполняют одно задание и получают подсказки для следующего задания, что является эффективным средством повышения двигательной активности и мотивационной готовности к познанию и исследованию. Такую игру можно проводить и в помещении и на улице.

**Польза для педагога:** развитие умения работать в команде, быстро решать нестандартные задачи; повышается интерес педагогов к обсуждаемым проблемам.

## КЕЙС-МЕТОД

**Определение:** метод конкретных ситуаций, техника обучения, использующая описание реальных профессиональных ситуаций

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа, индивидуально

**Способ проведения:** педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

- ситуации – иллюстрации;
- ситуации – упражнения;
- ситуации – оценки;
- ситуации – проблемы.

Участники должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

**Польза для педагога:** повышение профессиональной компетенции.

## КОНСУЛЬТАЦИЯ

**Определение:** передача знаний собеседнику, повышение его компетенции в конкретных вопросах.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа, индивидуально

**Способ проведения:** консультации разделяют на индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д. Консультации бывают эпизодическими, внеплановыми и заранее запланированными (плановыми). Внеплановые консультации возникают по инициативе обеих сторон: как педагогов, так и методической службы. Для консультаций характерна монологическая форма изложения информации.

**Польза для педагога:** быстрое получение информации, повышение профессиональных компетенций.

## КОНСУЛЬТАЦИЯ-ПАРАДОКС

**Определение:** консультация с запланированными ошибками.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** в начале консультации педагогам объясняют, что в изложении темы будет допущено определенное количество ошибок и предлагают фиксировать правильные и неправильные положения (мысли) консультации. После изложения темы проводится работа над ошибками.

**Польза для педагога:** повышение активности педагогов, побуждение к размышлению и анализу.

## КЛАСТЕР

**Определение:** представление информации в графическом оформлении.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа, индивидуально

**Способ проведения:** в центре (доска, лист бумаги) записывается ключевое понятие. Рядом записываются понятия, связанные с ключевым. Ключевое понятие соединяется линиями или стрелками со всеми понятиями "второго уровня". Уровни можно увеличивать. Кластер является отражением нелинейной формы мышления. Иногда этот приём называют «наглядным мозговым штурмом».

**Польза для педагога:** развивается системное мышление и способность к творческой переработке информации, умение систематизировать материал.

## КОПИЛКА МЕТОДИЧЕСКИХ ИДЕЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДОСТИЖЕНИЙ

**Определение:** набор универсальных инструментов, которые в любую минуту придут на помощь при подготовке к различной деятельности. Пример материалов: презентации, сценарии уроков и мероприятий, методические рекомендации, статьи.

**Вид:** практический

**Количество участников:** индивидуальный, весь коллектив

**Способ проведения:** каждый педагог накапливает свою профессиональную копилку собственных разработанных материалов. Лучшими из них может делиться в других формах методической работы. Пример материалов: презентации, сценарии уроков и мероприятий, методические рекомендации, статьи. Копилка может быть общей для всех педагогов ДООУ и храниться в методическом кабинете.

**Польза для педагогов:** развивает умение обобщать, систематизировать и анализировать профессиональный опыт.

## КРУГЛЫЙ СТОЛ

**Определение:** обсуждение темы, в которой изначально заложены несколько точек зрения. Цель круглого стола — выявить противоречия, сравнить разные точки зрения и выбрать приемлемые для всех участников позиции и решения.

**Вид:** теоретический, интерактивный.

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа.

**Способ проведения:** при обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

**Полезьа для педагога:** формируется умение вести спор, излагать свою точку зрения, приводя аргументы и доказательства. Формируются навыки самостоятельной работы, а также умения работать в команде, сообща.

## КИНОКЛУБ

**Определение:** форма объединения педагогов, где просматривая и обсуждая продукты киноискусства, они совершенствуют свои профессиональные компетенции.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** участники киноклуба могут заранее просмотреть предложенный видео-материал и начать его обсуждение при общей встрече. Так же просмотр можно организовать непосредственно на встрече и делать «стоп-кадры» для подробного обсуждения. Помимо киноискусства можно использовать детские мультфильмы, подготовленные видеозаписи одного из видов детской деятельности, отрывки занятий, мероприятий. Участники оценивают уровень развития какого-либо качества у героев видео-материала.

**Полезьа для педагога:** развитие профессиональных компетенций, умение анализировать деятельность тех или иных героев кино-клуба.

## КОУЧИНГ-СЕССИЯ

**Определение:** интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ).

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** индивидуальный, подгруппа

**Способ проведения:** 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 пути для решения проблем. Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа Коуча (старшего воспитателя, например) с Клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента (аттестация). Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, дает обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.

**Польза для педагога:** профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности.

## КОНВЕРТ ДРУЖЕСКИХ ВОПРОСОВ

**Определение:** свободный обмен мнениями на самые различные темы в особо созданной дружеской обстановке.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** готовится большой красивый конверт, в него вкладываются на отдельных карточках множество (числом равным количеству присутствующих) вопросов по определённой теме. Но формулировка вопроса программирует выход отвечающего на уровень духовности. Например: «Если Вы разозлились, то учитываете ли Вы в это время состояние того, на кого разозлились?» и др. Пакет с вопросами передается из рук в руки. Причем, ответивший на вопрос преподносит пакет тому, чьи суждения ему особенно интересны. После ответа на вопрос карточка в пакет уже не вкладывается.

**Польза для педагога:** формирование дружеских и профессиональных отношений между коллегами.

## КОРЗИНА ГРЕЦКИХ ОРЕХОВ

**Определение:** разговор о том, что заботит педагогов, с чем не могут пока справиться - вопросы крепкие, как грецкий орех.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** вопросы произносятся, как будто бы бросают в общую корзину, как будто бы хотят посмотреть, велика ли эта корзина и каково же ее содержание. Никто не дает никаких советов, не предлагает ответов – внутренняя реакция участников остается тайной каждого, о ней лишь можно догадаться по мимическим, пластическим проявлениям, изредка – по репликам, брошенным кем-либо вслед «грецкому ореху», опущенному на дно корзины. У каждой группы педагогов может быть своя «корзина грецких орехов».

**Польза для педагога:** возможность высказать свои вопросы по профессиональной деятельности, умение сравнить свои проблемы с проблемами коллег.

## **ЛИТЕРАТУРНАЯ ИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА**

**Определение:** печатные периодические издания, в которых публикуются материалы о текущих событиях педагогической действительности.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи. Оцениваются личностные качества, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, (сочинительство, владение речевыми навыками, образность высказываний и т.д.) Газета может выходить для педагогов ДОУ, а может систематизировать все профессиональные достижения и выпускаться для родителей ДОУ.

**Полезьа для педагога:** развитие творческих возможностей педагогов, повышение профессиональных компетенций.

## МАКС-ТЕХНОЛОГИЯ

**Определение:** групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения и решений, формирование единого подхода к проблемам, выбор лучшего решения в данной ситуации).

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** 1 – введение в изучаемую проблему (актуальность, сложность и значение решения). 2 – постановка задачи (определяется круг задач, границы анализа и поиски решений, устанавливается режим работы). 3 – групповая работа над ситуацией. 4 – групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения и решений, формирование единого подхода к проблемам, выбор лучшего решения в данной ситуации). 5 – итоговая беседа (подведение итогов с опорой на заранее разработанный «ключ» анализа ситуации – оптимальный вариант решения проблемы).

**Польза для педагога:** умение выслушивать разные точки зрения, аргументировать свою точку зрения, повышать профессиональные компетенции.

## МАСТЕР — КЛАСС

**Определение:** эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, центральным звеном которой является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** передать продуктивные способы работы – одна из важнейших задач для Мастера. Мастер-класс должен состоять из заданий, которые направляют деятельность участников для решения поставленной педагогической проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны: им необходимо осуществить выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы. Мастер-класс должен всегда начинаться с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме, что позволит расширить свои представления знаниями других участников.

**Польза для педагога:** знакомство с передовым педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ РИНГ

**Определение:** групповая форма работы, которая проводится с целью совершенствования профессиональных знаний педагогов, выявления их педагогической и общекультурной эрудиции.

**Вид:** теоретически – практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** для дискуссии предлагается вопрос. Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости. Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги. Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т.д. Так же есть вариант проведения методического ринга как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

**Польза для педагога:** совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ МОСТ

**Определение:** обмен идеями, опытом практической деятельности, обсуждение типичных трудностей в осуществлении учебно-воспитательного процесса и определение путей их успешного разрешения.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители. Итогом работы методического моста могут быть методические рекомендации по преодолению негативных явлений в повышении квалификации и по улучшению, совершенствованию профессиональной подготовки учителей, по преодолению сложностей в решении задач образовательного процесса.

**Польза для педагога:** распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ФЕСТИВАЛЬ

**Определение:** мероприятие с целью обмена опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

**Вид:** практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** во время фестиваля работает панорама методических находок и идей. Заявку на методический фестиваль участники подают предварительно. Планируется специальный день и время, в которое всем будет удобно представить свои яркие педагогические находки.

**Польза для педагога:** знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСИДЕЛКИ

**Определение:** обсуждение ключевых задач образовательного процесса.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** форма проведения – круглый стол. Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательного процесса. Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство ведущего заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

**Польза для педагога:** формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в группе педагогов.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ДИАЛОГ

**Определение:** обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ 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.

**Польза для педагога:** повышение профессиональных компетенций, развитие ораторских умений.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ОПЕРАТИВКИ

**Определение:** своевременное ознакомление педагогов с новейшими достижениями науки, передового педагогического опыта и определение путей их внедрения.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** недлительное по времени мероприятие, где руководитель или методическая служба ДОО знакомит педагогов с новейшими достижениями науки, передового педагогического опыта и определение путей их внедрения.

**Польза для педагога:** стимулирование интереса к проблемам теоретической и практической педагогики и психологии и готовность к инновационной деятельности.

## МОЗГОВАЯ АТАКА (МОЗГОВОЙ ШТУРМ)

**Определение:** методический прием способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** этот прием удобно использовать при обсуждении какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме. Ведущий должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует записать все высказанные идеи, проанализировать их, подвести итог.

**Польза для педагога:** развитие практических навыков, творчества, выработка правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики.

## МИРОВОЕ КАФЕ

**Определение:** метод, позволяющий организовать живое обсуждение, сфокусированную неформальную дискуссию. Целью является сбор информации, обмен знаниями, опытом.

**Вид:** теоретически – практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** вначале ведущий рассказывает об особенностях работы, правилах и ожидаемом результате. Участники объединяются в группы от 3 до 7 человек, выбирается «хозяин стола». Все команды получают одинаковое задание и время на поиск всех вариантов ответа на вопрос. «Хозяин стола» без критики фиксирует идеи. Время на обсуждение зависит от сложности темы. Обычно — от 10 до 20 минут. По команде ведущего участники меняются столами (обычно по часовой стрелке). Хозяин стола остается, приветствует новую команду, вводит в тему и рассказывает о том, что наработано прошлой группой. Так осуществляется переход команд, пока не вернуться к своей команде. В конце каждая команда представляет свои наработки по заданной теме.

**Польза для педагога:** умение работать в команде, решать одновременно разные задачи.

## **НАУЧНО - ПРАКТИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ**

**Определение:** своеобразное подведение итогов деятельности коллектива ДОУ и отдельных педагогов над актуальными методическими проблемами, и главная их задача - выявить и обобщить лучший педагогический опыт.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** педагогами готовится доклад с сопровождением наглядных пособий, характеризующих личный опыт. Или педагоги делают очень краткие сообщения, которые затем обязательно обсуждаются, часто в полемической форме. Такое проведение мероприятия возможно только в педагогическом коллективе, где высоко развиты дух творчества и новаторства.

**Полезность для педагога:** трансляция собственного педагогического опыта.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ САЛОН

**Определение:** создание условий для профессионального общения педагогов, обеспечение непрерывного процесса совершенствования профессионального мастерства, развития их творческой активности, а также, повышение профессиональной компетенции педагогов

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** в состав образовательного салона входят педагоги детского сада, имеющие разный стаж педагогической работы. Данная группа создается по инициативе администрации дошкольного учреждения. Члены группы оказывают профессиональную помощь в решении теоретических вопросов по профессиональной деятельности своим коллегам.

**Польза для педагога:** повышение профессиональных компетенций педагогов.

## ОТКРЫТЫЙ ПОКАЗ

**Определение:** мероприятие, на котором педагог представляет свой опыт работы и достигнутые результаты коллегам.

**Вид:** практический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей: пропаганда опыта; обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д.

**Польза для педагога:** пробуждение инициативы, творчества, совершенствование профессионального мастерства.

## ОТКРЫТЫЙ МИКРОФОН

**Определение:** методический прием по развитию полемических навыков, искусства выступать перед аудиторией. Формирует умение высказывать своё отношение к реально существующим проявлениям жизни коллектива.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** его можно проводить один раз в год, в период подведения итогов работы учреждения (конец полугодия, года). Прежде всего определяется проблема для обсуждения. С этой целью заблаговременно (за 1- 1,5 месяца) необходимо оповестить коллектив о сборе анонимных записок с предложениями темы для обсуждения. Анализируя полученные материалы, определяется наиболее значимая для обсуждения проблема. Тема, предлагаемая для обсуждения какого-либо важного вопроса, начинается обычно с таких примерных формулировок: «Что я хочу сказать по поводу...», «Какие мысли возникают у меня в связи с...», «О чём у меня болит душа, когда я...», «Прошу слова, так как...». Для подготовки к открытому микрофону организуется выставка литературы по ораторскому искусству и обсуждаемой проблеме.

**Польза для педагогов:** развитие ораторского искусства, профессиональных компетенций.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ

**Определение:** постоянно действующий коллегиальный орган руководства всем образовательным процессом, который решает конкретные задачи ОП ДОУ.

**Вид:** теоретический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** деятельность педсовета определяется Положением о педагогическом совете ДОУ. Он создается во всех дошкольных учреждениях, где имеется более трех педагогов. В его состав входят все педагогические работники и совместители. Также педагогический совет – центральное звено в организации всей методической работы. Тематика педсоветов обозначается в годовом плане ДОУ. При необходимости в него вносятся дополнения и уточнения. Главная цель педагогического совета - объединить усилия коллектива дошкольного образовательного учреждения для повышения уровня образовательного процесса, использования в практике достижений педагогической науки и передового опыта.

**Польза для педагога:** решение конкретных проблем дошкольного учреждения.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КВН

**Определение:** мероприятие с целью активизации теоретических знаний, практических умений и навыков педагогов, а также создание благоприятного психологического микроклимата в педагогическом коллективе.

**Вид:** практический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** из состава педагогов формируются две (и более) команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

**Польза для педагога:** активизация имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, создание благоприятного психологического климата в группе педагогов.

## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ

**Определение:** форма методической работы, с целью классификации имеющихся технологий по компонентам педагогического процесса, разработка рекомендации по оптимальному использованию технологий, методик, методов, проведение мониторинг эффективности используемых технологий.

**Вид:** практический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** лаборатория осуществляет: разработку системы деятельности по освоению концепции личностно ориентированного образования; освоение теоретического содержания инновационно-образовательных технологий и разработку методологии их использования; составление программ, планов анкет, опросников, контрольных срезов деятельности по анализу педагогического процесса, разработку процедур контроля и диагностики индивидуального развития ученика, способов его коррекции; конструирование ситуаций общения, формирующих нужный познавательный опыт; анализ нравственно-психических установок которые необходимо реализовывать для достижения поставленных образовательных целей; разработку учебного материала для организации индивидуальной и коллективной деятельности.

**Польза для педагога:** развитие профессиональных компетенций.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МАРАФОН

**Определение:** система предметных занятий и педагогических, методических мероприятий для педагогов, предполагающая обучение в высокой степени интенсивности.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** в рамках педагогического марафона выбирается тема, актуальная для образования и профессиональной деятельности педагога. На несколько дней распределяются задания (теория и практика), которые педагоги активно выполняют и допускаются на новый уровень заданий. Марафон может длиться от 3 дней, до недели, когда педагоги за короткий период времени овладевают новыми технологиями, практиками и знаниями.

**Польза для педагога:** освоение современных образовательных технологий.

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ

**Определение:** форма методической работы, которая является своеобразным подведением итогов работы методических подструктур.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** педагогические чтения проводятся по определенной теме, связанной непосредственно с общей методической темой. Они не носят случайный характер, а отражают опыт работы педагогов, их достижения, успехи, фиксируют те трудности, которые пришлось преодолевать на пути к намеченному результату. Выступления педагогов сопровождаются видеоматериалами, таблицами, схемами, графиками, фотографиями, ученической продукцией. Все выступления обсуждаются присутствующими. Желательно, чтобы проведение педчтений планировалось для подведения рубежных и итоговых результатов работы педколлектива по единой методической теме и приоритетным проблемам учебного заведения.

**Польза для педагога:** развитие профессиональных компетенций.

## РАБОТА НАД ЕДИНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ ТЕМОЙ

**Определение:** это коллективный поиск решения научно-методической проблемы, который позволяет повысить уровень подготовки и мастерства педагогов, повысить качество обучения и воспитания.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** тема должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения. Это позволяет внедрять и развивать все передовое в своем коллективе. Коллектив вправе сам проводить опытно-экспериментальную работу и создавать необходимые методические разработки. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу, с разбивкой крупной темы по годам. Единая методическая тема проходит красной нитью через все формы методической работы и сочетается с темами самообразования воспитателей.

**Польза для педагога:** повышение мастерства воспитателей, сплочение коллектива единомышленников.

## РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ, СИТУАЦИЙ

**Определение:** форма методической работы с целью познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок. Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

**Польза для педагога:** развивается умение выделять из многообразия явлений существенное, главное.

## САМООБРАЗОВАНИЕ

**Определение:** самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** индивидуально

**Способ проведения:** руководитель дошкольного образовательного учреждения, так организует работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его потребностью. Система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДООУ предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс переструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта.

**Польза для педагога:** развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний.

## СЕМИНАРЫ И СЕМИНАРЫ-ПРАКТИКУМЫ

**Определение:** форма методической работы, которая подразумевает обсуждение докладов, статей, научных работ по опыту работы педагогов.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** задачей любого семинара является применение теоретических знаний в практических условиях, такого рода семинары могут использовать различные темы в зависимости от назначения практикума. Тема семинара не должна быть формальной, на нем предполагается решение конкретных вопросов. Семинар предполагает теоретический анализ вопроса. Семинар-практикум это и слово (доклады и содоклады участников), и действия (выполнение на семинаре различных практических заданий), и наглядный показ по теме семинара, и педагогический анализ.

**Польза для педагога:** совершенствование профессиональных умений педагогов.

## СИМПОЗИУМ

**Определение:** обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

**Вид:** теоретический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** определите тему симпозиума. Согласно теме определите темы докладов и сообщений, раскрывающие разные аспекты главной темы. Ведущий организует работу: объявляет и комментирует тему и проблему, ставит цель, предоставляет слово выступающим и слушателям, помогает ответить на вопрос, следит за соблюдением регламента, завершает дискуссию, подводит итоги.

**Польза для педагога:** развитие профессиональных компетенций, умение вести диалог, вступать в дискуссию.

## СМОТРЫ – КОНКУРСЫ

**Определение:** проведение методической службой ДОО проверок, наблюдений, обследований по определенной теме. Способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

**Вид:** практический

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** проведению того или иного смотра-конкурса предшествует тщательная подготовка. Нормативно-правовая база проведения смотра-конкурса включает в себя: приказ о проведении смотра-конкурса в ДОО; Положение о проведении смотра-конкурса, утвержденное руководителем ДОО; оценочные карты по критериям конкурса; аналитическую справку по результатам проведенного смотра-конкурса; приказ по итогам смотра-конкурса в ДОО. Задачи конкурса должны быть ясными, максимально конкретными, отражающими годовые задачи ДОО и приближенными к потребностям педагогов.

**Польза для педагога:** обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства по всем показателям деятельности педагога

## СУДЕБНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

**Определение:** обсуждение проблемы, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** весь коллектив

**Способ проведения:** старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующий – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается. Каждой группе участников педагогического совета дается задание - предварительно подготовиться (познакомиться с инновационным опытом) и в лаконичной форме (2-5 мин.) изложить идеи и особенности педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом использования педагогической технологии.

**Польза для педагога:** развивается умение проводить анализ педагогической деятельности.

## SWOT-АНАЛИЗ

**Определение:** это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** для проведения SWOT – анализа необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске. Педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. 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.

**Польза для педагога:** развивается умение стратегического планирования.

## ТВОРЧЕСКИЕ МИКРОГРУППЫ

**Определение:** группы, созданные на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** подгруппа

**Способ проведения:** в группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы. Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают свои варианты. Важно, чтобы все это реализовалось в практике работы каждого. Члены группы посещают друг у друга занятия, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Как только составленная цель достигнута – группа распадается.

**Польза для педагога:** повышение педагогической компетентности, развитие творческой инициативы, креативного мышления, умения работать коллективно, плодотворно сотрудничать друг с другом, находить нестандартный выход из проблемной ситуации.

## ТВОРЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

**Определение:** форма, предусматривающая отчет о работе методического формирования или конкретного педагога.

**Вид:** теоретически-практический

**Количество участников:** весь коллектив, подгруппа

**Способ проведения:** цель такого отчета состоит в систематизации процесса накопления и обобщения педагогического опыта работы внутри учебного заведения. В результате отчета методическое формирование или педагог представляют наработанные методические, дидактические, наглядные материалы, знакомят со своими педагогическими достижениями, подходами в решении педагогических задач, сформированным стилем работы. Отчет может проходить в виде презентации, выставки, приглашения в творческую лабораторию.

**Польза для педагога:** умение систематизировать свой педагогический опыт.

## ТРЕНИНГ

**Определение:** метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.

**Вид:** практический, интерактивный.

**Количество участников:** подгруппа (6-12 человек)

**Способ проведения:** тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении других форм методической работы. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

**Польза для педагога:** отработка профессиональных навыков и умений.

## **ШКОЛА ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА. НАСТАВНИЧЕСТВО.**

**Определение:** форма методической работы, способствующая личностному и профессиональному росту педагогов.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** данная форма методической работы практикуется в ДОУ, если в коллективе трудятся один или несколько педагогов - мастеров педагогической профессии, чей передовой опыт следует передать другим педагогам. Члены коллектива ДОУ знакомятся с занятиями и мероприятиями наставника, планами его работы и другими методическими документами. Приглашают его на свои занятия. Наставничество - очень важное направление в работе опытных педагогов, требующее соответствующего морального стимулирования со стороны коллектива ДОУ.

**Польза для педагога:** повышение профессионализма.

## **ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Определение:** профессиональное объединение молодых педагогов ДОО, работа которого направлена на оказание методической поддержки педагогам со стажем работы менее пяти лет.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** к работе с молодыми педагогами привлекаются опытные педагоги и узкие специалисты дошкольного учреждения. Цель данной группы: оказание методической помощи начинающим педагогам. Работа группы направлена на обогащение знаний педагогов (практические умения и навыки работы с детьми дошкольного возраста.) Занятия проходят в виде деловой игры, семинара-практикума, живого диалога за круглым столом. План работы с молодыми специалистами составляется в начале года.

**Польза для педагога:** профессиональное развитие.

## ЭККУРСИИ

**Определение:** коллективное посещение достопримечательных мест, музеев и прочих мест с учебными или культурно-просветительскими целями; часто сочетается с туризмом.

**Вид:** теоретически-практический, интерактивный.

**Количество участников:** по необходимости

**Способ проведения:** большое значение для расширения кругозора и создания микроклимата в коллективе имеют различные встречи, поездки. Ведь можно оставить содержание, но сменить обстановку и получится совсем другой обучающий эффект. Совместно можно посетить музеи, выставочные залы, концерты, организовать с различными коллективами творческие встречи.

**Полезьа для педагога:** расширение кругозора, активизация творческой активности