

«Методическое сопровождение педагогов по повышению уровня компетентности в условиях ФГОС дошкольного образования»

Каждый человек обладает потенциалом двигаться в естественном положительном направлении.

Каждому педагогу присущи чувство собственной ценности, достоинства и способность направлять свою жизнь и двигаться в направлении самоактуализации, личностного и профессионального роста.

В.Э.Пахальян.

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования. Правомерность существования нового понятия «компетентность» применительно к сфере общего образования и теоретические идеи компетентностного

подхода обосновываются в работах В.А. Болотова, О.Е. Лебедева, В.В. Серикова, А.В. Хуторского.

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Понятие компетентности педагога понимается нами как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция воспитателя - не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий воспитателя дошкольного учреждения.

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности поможет вывести их на более высокий уровень.

Особенностью методической деятельности на современном этапе, по нашему убеждению, является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Методическая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит успешно перейти каждому педагогу к реализации ФГОС. Необходимо отметить, что изменилось и понятие о методической работе.

Методическая работа – это систематическая, целенаправленная, коллективная и индивидуальная, теоретическая и практическая деятельность педагогов по совершенствованию своего мастерства. В условиях изменения парадигмы образования основная цель методической работы – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства. Одной из важнейших задач реформирования отечественного образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. Системой

оценивания профессиональной компетентности в современном мире является аттестация руководящих и педагогических работников. Повышение квалификации – это процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения. Системность и комплексность повышения квалификации обеспечивается структурой ее организации, которая отражена в соответствующем плане работы дошкольного учреждения.

Однако в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции воспитателя.

На курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором, в большинстве, знания сами по себе обезличены и не содержат ценностно-смыслового окраса. Они носят больше просвещенческий характер, что в свою очередь, не означает их применения на практике. Требуется углубленные исследования вопросов адаптации научно-теоретических знаний с целью создания на базе дошкольного образовательного учреждения *комплекса условий, содействующих перестройке педагогического сознания воспитателей, что приведет, в свою очередь, к освоению новых личностно-профессиональных позиций.*

Активный поиск путей решения данной проблемы в аспекте совершенствования содержания и форм повышения квалификации специалистов дошкольного профиля приводит к пониманию того, что в систему дополнительного профессионального образования могут быть «включены» дошкольные учреждения. Образовательная среда детского сада, как нельзя лучше, обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалификации. Обучение педагогов, в условиях ДООУ позволяет эффективно перестроить педагогическую деятельность, с точки зрения, сформированной позиции специалиста. Образовательная деятельность - процесс целесообразной, планомерной и систематической познавательной активности педагога, решающий задачи обучения, воспитания и развития личности в соответствии с современными требованиями в той или иной области.

Предполагаем, что образовательная деятельность в условиях перехода ДООУ к реализации ФГОС должна быть ориентирована на развитие следующих педагогических умений, а именно:

- Исследовательских: умение оценить мероприятие воспитательного характера с позиции требований ФГОС (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); изучать индивидуальные психологические особенности личности ребенка; провести анализ результативности воспитательно - образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы с позиции требований ФГОС;
- Проектировочных: умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания в условиях перехода и реализации ФГОС; разработать рабочую программу, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей;
- Организаторских: умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; умение включить детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям;
- Коммуникативных: умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием;
- Конструктивных: умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

Несмотря на достижения в теории и практике в области решения проблемы формирования профессионализма педагога, приходится констатировать, что проблема разработки педагогических и организационно-управленческих условий формирования и совершенствования профессиональной компетентности требует особого внимания. Принятия и введения ФГОС ДО, как и любому начинанию, которое сопровождается изменениями существующего порядка вещей, сопутствует ряд рисков.

Проблемы заключаются в неготовности педагогов:

- ✓ к планированию и организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО;
- ✓ синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при введении ФГОС ДО;
- ✓ к изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО;

- ✓ к выявлению социального заказа с целью формирования комфортной развивающей образовательной среды.

Есть проблемы, связанные с особенностями личности педагога:

- ✓ психологическая, дидактическая, организационно-нормативная, возникающая при отсутствии научной организации труда, практики работы с нормативно-правовыми документами, навыков командно-проектной работы и др.;
- ✓ профессиональная, определяемая неготовностью педагога к реализации в деятельности экспертно-аналитических, прогностических и организационных функций.

Однако данные риски можно сократить до минимума, если организовать качественную работу по правильному информированию всех членов образовательного процесса (педагогов, родителей и общественность) именно:

- ✓ организация методической работы в ДОО способствует успешной работе педагогического коллектива в режиме развития;
- ✓ созданию атмосферы заинтересованности в росте педагогического мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков коллектива.

Основной целью методической работы ДОО в период внедрения ФГОС становится создание модели методического сопровождения перехода ДОО на новые федеральные государственные образовательные стандарты, создание предпосылок для реализации ФГОС ДО, обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития.

Для постоянного профессионального роста педагогов, а также учета уровня их реальной профессиональной готовности к внедрению ФГОС ДО требуется:

- ✓ целостность, систематичность методической деятельности в ДОО; согласованность и координация деятельности всех педагогов, работающих по ФГОС ДО;
- ✓ сохранение традиций, ранее используемых эффективных форм методической работы, а также внедрение новых;
- ✓ учет опыта, уровня подготовленности педагога, а также определение перспектив его профессионального роста;
- ✓ выбор форм и методов методической работы, обеспечивающей развитие творческих способностей и предусматривающей большую самостоятельность и ответственность педагога.

Для решения задач по повышению уровня профессиональной компетенции используем в своей работе различные методы и формы.

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 педагога, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. 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 можно использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

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.

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 —30% информации, при самостоятельной работе с литературой — до 50%, при проговаривании — до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловойигре) - до 90%).

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.

Давайте рассмотрим, какие интегративные методы и формы есть:

1. традиционные
2. новые

<i>Интерактивные формы и методы обучения</i>	
<i>Традиционные</i>	<i>Новые</i>
Тренинг	Выставки-ярмарки педагогических идей
Педагогическая гостиная	Банк идей
КВН	Творческий час
Круглый стол	Педагогическая мастерская
Педагогический ринг	Коучинг сессия
Педагогические ситуации	Метод «Кейсов»
Деловая игра	Кружки качества
Мастер – класс	Метод «Модерации»
Семинар-практикум	Технологией Открытого Пространства
Метод SWOT – анализа	Квик настройка
Метод «Мозговой штурм»	
Дискуссия	
Педагогический ринг	

Я предлагаю рассмотреть эти методы и формы:

Одна из эффективных интерактивная форма, работы с педагогами ДООУ - **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 семинаров.

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 ДООУ».

Круглый стол - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. 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: внутригрупповая 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 (познавательные, 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...)

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели 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.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

Дискуссия – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

Цель дискуссии – вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

- определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;
- определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
- составление плана;
- предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

Методика проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.
- Вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.
- организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.
- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

- Хорошо знать проблему, тему дискуссии.
- Изучить позицию и аргументы оппонентов.
- Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

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 метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.[2]

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 произвольно создает коллегальную 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. Как же организовать работу по методу ТОП?

Рассмотрим основные термины и этапы организации работы.

- **Тема.** Для эффективного использования ТОП формулируется привлекательная тема для педагогов, которая будет являться центральным механизмом для концентрации дискуссии и вдохновения участников педсовета.

- **Группа.** Для методики ОП лучше всего использовать большую группу педагогов - минимум 20 человек. Если участников меньше, теряется необходимое разнообразие, которое необходимо для подлинного взаимодействия. Лидеру группы необходимо обеспечить свободу высказывания любой точки зрения, на это нужно нацелить педагогов вначале.

- **Время,** необходимое для проведения встречи, зависит от специфики ожидаемых результатов. По методике от 1 часа до 5 часов.

- **Пространство.** Существенным фактором при организации пространства является комфорт. Лучше всего использовать большую комнату с небольшими уголками для работы малых групп. Используются стулья, которые можно двигать, маленькие столики, тумбы, вокруг которых могут объединяться рабочие группы.

- **Исходная расстановка** – это расставленные в полукруг стулья, большая белая стена в комнате или занавес, чтобы можно было прикреплять бумагу с клейкой лентой. Центр круга должен быть пустым.

Рассмотрим этапы ОП в синтезе с методом «Модерации»:

- **Первый этап** - опрос педагогов. В начале педсовета проводится опрос педагогов. Чего ждут они от этого педагогического совета? Насколько актуальна тема для них лично, в их работе.

- **Второй этап** - поиск. Поиск самого актуального для педагогов вопроса, на который бы они хотели получить ответ на педагогическом совете. Педагоги, на листках анонимно пишут вопрос. После, собранные листки группируются по темам или направлениям работы. На этом этапе у некоторых педагогов возникают затруднения в формулировке вопроса, особенно у молодых специалистов, поэтому лучше заранее нацелить их на специфику педсовета, познакомить с темой.

- **Третий этап** - выбор. На плакате помещаются все собранные у педагогов листки с ответами и распределяются по содержательным кластерам (группам). Затем все члены

педагогического совета делятся на рабочие группы в зависимости от количества кластеров.

- Четвертый этап - проработка. Педагоги в рабочих группах детально работают над выделенной темой. Надо отметить, что на этом этапе при первоначальном использовании этого метода у некоторых педагогов возникают проблемы в обсуждении вопросов. Они сначала не понимают, как можно обсуждать вопрос, на который они сами хотят получить ответ. Они ждут, когда им кто – либо объяснит или детально расскажет, как решить эту проблему. Понимание приходит только в процессе обсуждения вопроса. Поэтому иногда необходима помощь лидера (руководителя или методиста). В помощь педагогам раздаются заранее распечатанные карточки с таблицами, на которых стоят вопросы. Педагоги выбирают те карточки, на которых вопросы им более понятны и близки.

Карточка №1

Если да, то как?	Если нет, то в чем причины?(сдерживающие факторы)
Что еще можно сделать?	Что я уже делаю? (обмен опытом)

Карточка №2

Как должно быть?	Как на самом деле?
Что для этого должно быть сделано?	Что должны сначала сделать?

Карточка №3

Аргументы «за»	Аргументы «против»
Что еще не ясно?	Что должны сначала сделать?

- Пятый этап - мероприятия – как заказ на работу. Обсуждение конкретных мероприятий для решения проблемы.

Карточка 4

Что?	Для чего?	Кто?	Когда?
Глагол действия			
Пригласит ь			

Обновить			
.....			

• Шестой этап - заключение. Зачитываются все предлагаемые педагогами мероприятия. Из отдельных заключений рабочих групп составляется общее заключение. На данном педсовете в итоге педагоги составили план мероприятий по развитию речевой активности детей, их речевого творчества совместно с родителями, используя современные методы и технологии. В конце педсовета идет оценка работы над темой. (Довольны ли педагоги результатом обсуждения? Устраивают ли их предложенные перспективы решения?) При этом хочется отметить, что не всегда педагоги довольны результатом обсуждения. В этом случае необходимо сделать анализ работы педагогов, выявить причины неэффективности обсуждения.

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 определенного 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 ДООУ может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

Традиционный педагогический совет на основе создания проблемных групп

Основной недостаток традиционной формы педагогического совета с докладом - низкая активность педагогов. Этому недостатка можно избежать, если выбрать актуальную проблему и привлечь к ее обсуждению всех участников, организовав ряд проблемных творческих групп.

1 этап – этап разработки осуществляется методическим советом. Основная проблема делится на несколько подтем, которые предлагается разработать группам участников педагогического совета, скомплектованным по признаку их причастности, компетентности, опыта в данной области. Публикуется общий план совета, вопросы для обсуждения, библиография.

2 этап – этап подготовки (творческие проблемные группы). Подготовку к педагогическому совету одновременно проводят проблемные группы совместно с

администрацией, предметные кафедры и методические объединения, методический кабинет. Разрабатываются планы работы педагогического совета.

Каждая группа получает задание: изучить состояние проблемы на своем участке. К работе группы подключаются (оказывают помощь) члены администрации, руководители методических объединений.

Проблемные группы совместно с администрацией:

- занимаются разработкой вопросов к педагогическому совету;
- проводят анкетирование педагогов и учащихся;
- продумывают серию вспомогательных мероприятий (теоретические семинары, предметные недели, методические дни);
- посещают уроки и внеклассные мероприятия;
- оказывают помощь педагогам в систематизации материала по выбранной проблеме;
- изучают документацию образовательного учреждения;
- разрабатывают памятки;
- готовят объявление о предстоящем педагогическом совете;
- разрабатывают проект решения и рекомендации.

Гласность и стимулирование подготовки педагогов к педагогическому совету обеспечивается тем, что в учительской за месяц или более вывешивается плакат-объявление о предстоящем педсовете. На нем - дата, тема, время, место, цели и задачи педсовета, повестка дня, вопросы к педагогам, а также список литературы по обсуждаемой проблеме.

3 этап – этап проведения. Длительность педагогического совета по времени - 2 - 2,5 часа. Председатель педагогического совета напоминает о требованиях к выступающим:

- уметь слушать и не прерывать оратора;
- мнение каждого должно быть услышано, учтено и принято;
- мысли и предложения надо сформулировать четко и кратко;
- чужое мнение должно уважаться, но при этом нужно высказывать и свое;
- доказывать свою точку зрения, опираясь на анализ школьной ситуации, факты, данные и выводы не только педагогики, но и психологии, физиологии, дефектологии и других наук;
- вносить конкретные предложения, точно их адресовать. Критиковать по-деловому, принципиально. Не допускать эмоциональных всплесков, помнить, что эмоции резко снижают результативность обмена мнениями.

Важное значение имеет процедура принятия решения. Проект решения готовится заранее рабочим президиумом и ставится на голосование. Перед голосованием обязательно должно быть объявлено обсуждение проекта решения. После голосования

(открытого) идет учет предложений о поправках, уточнении принятого за основу решения и, наконец, проводится голосование окончательного варианта решения в целом.

Заметим, что отношение к решению педагогического совета уже проявляется в процессе его принятия.

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.

«Судебное заседание» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела). «Слушается дело о нарушении педагогической этики». Старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующая – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается.

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.

Решение педагогических задач.

Цель – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения образовательной работы.

Педагогические ситуации, экспромт- метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами.

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 идеи, 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.

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

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.

Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОО, так и для педагогов ДОО города и области.

Творческий час - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

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 воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, 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».

Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится обычно 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).

Основные характеристики коуч-сессии:

- периодичность (1-2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач Клиента)
- самостоятельная работа Клиента между сессиями (домашнее задание)
- структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если Клиент отходит от темы, Коуч вернет беседу в нужное русло, ведь Вы встретились не для того, чтобы поговорить)
- после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей

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.

Условно работу Коуча с Клиентом можно разделить на следующие этапы (например, перед прохождением Клиентом (воспитателем) аттестации:

Этап	Действия Коуча (старшего воспитателя)	Действия Клиента (воспитателя)	Возможные вопросы Коуча (старшего воспитателя)
1. постановка задач и целей, расстановка приоритетов на эту коуч-сессию;	Вместе с Клиентом уточняет и детализирует задачи на данную коуч-сессию	Клиент определяет тему каждой коуч-сессии, формулирует свою задачу на эту сессию и	- Что Вы хотите достичь? - Что для Вас идеальный результат? - Для чего Вам нужно достижение этой цели?

		ожидаемые результаты.	
<p>2. анализ реальности (текущей ситуации): существующие ресурсы, ограничения, возможности; изучение внутренних и внешних препятствий</p>	<p>Путем задавания вопросов и активного слушания Коуч пытается понять сложившуюся ситуацию. Потом идет обратная связь, чтобы убедиться, правильно ли понял Коуч.</p>	<p>Описывая вслух сложившуюся ситуацию и обращая внимание на какие-то моменты, уточняемые Коучем (для понимания всей ситуации) Клиент анализирует также и свое отношение к сложившейся ситуации, внутренние и внешние препятствия</p>	<p>- Как выглядит ситуация на данный момент? - В чем состоит текущая ситуация, если её представить более детально? - Кто знает о вашем желании что-то сделать в изучаемом направлении? - Кто еще кроме вас может повлиять на сложившуюся ситуацию? - В какой мере вы лично контролируете результат? - Кто еще контролирует результат, и в какой степени? - Какие действия вы предприняли в данном направлении до сих пор? - Что не позволило вам сделать больше? - Какие возможности есть для достижения цели? - Какие ресурсы у вас уже есть (знания, мастерство, время, энтузиазм, деньги, поддержка и т.п.)? - Какие еще ресурсы могут вам понадобиться? Каковы их источники? - Какие препятствия потребуются преодолеть в достижении цели? - Какие (если они есть) внутренние препятствия или личное сопротивление имеют место в связи с намечаемыми действиями?</p>
<p>3. поиск решения: рассмотрение вариантов, выбор</p>			<p>- Что Вы можете сделать, чтобы достичь цели? - Какими способами Вы</p>

<p>варианта достижения задачи и цели;</p>			<p>можете достичь цели? - Что еще можно было бы сделать? - Что вы могли бы сделать, если бы имели больший бюджет, больше времени или больше полномочий (были начальником)? - Какая из возможностей даст лучший результат? - Какое из рассматриваемых решений Вам больше всего нравится? Принесет вам наибольшее удовлетворение? - Какую возможность или возможности Вы выбираете для реализации?</p>
<p>4. составление пошагового плана достижения цели;</p>			<p>- Каким будет ваш первый шаг для достижения цели? - Что вы собираетесь делать? - С чего бы вы хотели начать? - Какие будут следующие шаги? - В какой степени выбранные варианты обеспечат достижение поставленных целей? - Каковы ваши критерии и способы измерения успеха? - Когда точно вы намереваетесь начинать и заканчивать каждое действие?</p>
<p>5. Сопровождение и поддержка во время движения к цели</p>	<p>Коуч активно слушает, уточняет о проделанных шагах, обсуждает, правильно ли была поставлена задача,</p>	<p>Клиент описывает, что было сделано за период между сессиями, что получилось, а с чем были</p>	<p>- Что было сделано после нашей последней коуч-сессии? Все ли успели? - Что не успели? И почему? - Каковы результаты? - С какими трудностями</p>

	возможно ее надо разбить на две или наоборот объединить. Ставят дальше задачи для достижения главной цели, изучают ситуацию и составляют новый план действий на следующий период.	трудности, каких инструментов ему не хватило.	столкнулись? Как Вы думаете, почему это было трудностью для Вас? - Что можно сделать, чтобы все трудности исчезли?
--	---	---	--

Каждый Коуч работает по-своему, но обычно все эти этапы присутствуют на каждой коуч-сессии, ведь на каждую коуч-сессию Клиент приходит с какой-то задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели, а значит есть сложившаяся ситуация, есть ресурсы и можно составить план, чтобы изменить к лучшему то, что есть.

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.[2]

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.

Образец матрицы SWOT – анализа[2]

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы и препятствия

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

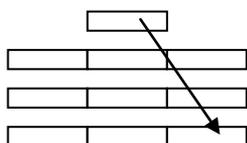
Еще одним эффективным методом интерактивного обучения является **презентация** – это наглядный вариант лекционного и практического материала.

Способы размещения участников методических мероприятий

Большое значение при проведении методических мероприятий имеют способы размещения участников

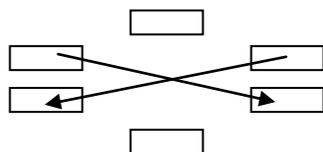
Любое совещание представляет собой центр коммуникаций, прежде всего устных между несколькими лицами. В зависимости от целей совещания расположение столов и стульев может способствовать развитию коммуникаций или препятствовать этому.

1-й способ — «Традиционный»



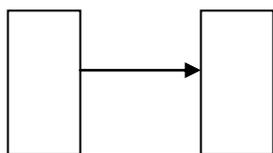
Такое расположение подходит для отдачи распоряжений или для сообщения информации. Отправитель стоит лицом к получателю, который записывает сообщения. При таком расположении могут участвовать много людей, но следует помнить, что это затрудняет коммуникацию получателей с отправителем.

2-й способ — «Круглый стол»



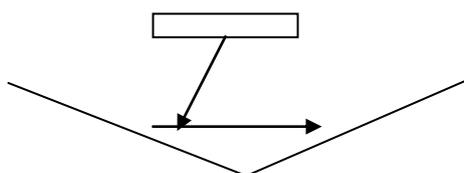
Он позволяет «объединить» людей и избежать тем самым образования подгрупп (неформальных групп). Такое расположение облегчает коммуникации между участниками и в некоторой степени нейтрализует роль руководителя.

3-й способ — «Лицом к лицу»



Участники противостоят друг другу в дискуссии, отстаивая противоположные интересы. Такая структура мало способствует коммуникации, побуждая стороны скорее к конфронтации, чем к общему мнению. К ней прибегают при двусторонних переговорах, когда руководители располагаются в центре каждой делегации.

4-й способ — «Треугольник»



Участники видят друг друга и могут легко общаться между собой. Положение руководителя в данном случае соответствует положению «лидера». Такое расположение позволяет собрать больше участников, чем «Круглый стол», и в то же время усилить положение руководителя.

Итак, в зависимости от характера мероприятия руководитель должен менять расположение участников, поскольку физическое размещение оказывает существенное влияние на характер коммуникаций.

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.

Результат:

«Галерея признаний»

Ф.И.О. педагога	Кому?	За что?

Обобщая материал, можно выделить следующие обязательные условия организации интерактивных форм работы:

- ✓ доверительные, по крайней мере, позитивные, отношения между участниками;
- ✓ демократический стиль;
- ✓ сотрудничество в процессе общения участников между собой;
- ✓ опора на личный («педагогический») опыт педагогов, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;
- ✓ многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности участников, их мобильность;
- ✓ включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации участников.

Интерактивное обучение в процессе методической работы в ДОУ и повышения педагогической компетентности воспитателей является достаточно эффективным, так как дает возможность совершенствования профессиональных знаний, мастерства педагога, оценивания и использования удачных технологий обучения и воспитания детей.