

Методическая работа в дошкольном отделении образовательного комплекса. Цели , задачи, формы.

Методическая работа - это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов, система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей.

Целью методической работы в ДО является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Реализация этой цели методической деятельности осуществляется посредством организации деятельности таких организационных структур, как методические объединения педагогов дошкольного образования, научно-методический и педагогический совет, мониторинговой службы, а также активного включения педагогов в работу по самообразованию.

На дошкольное отделение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи - обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс российского общества в будущем. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в учебно-воспитательной работе ДО, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Задача заведующей и старшего воспитателя дошкольного отделения заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем эффективные методы повышения педагогического мастерства.

Сегодня в связи с необходимостью рационально и оперативно решать образовательные проблемы возрастает роль деятельности методической службы, правильная организация которой является важнейшим средством повышения качества образования, а реальный уровень постановки методической работы в дошкольном учреждении становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Поэтому нужно рассматривать организацию методической работы в дошкольном отделении, как нечто первостепенное.

Планирование методической работы

Методическая служба - это связующее звено между жизнедеятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующее становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Методическая служба ДОУ в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

- достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;
- построение образовательного стандарта на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, воспитание ответственности за свое здоровье, формирование основ здорового образа жизни;
- адаптацию ДО к социальному заказу и особенностям развития воспитанников;
- светскость образования.

Планирование методической работы в ДО осуществляется на аналитической основе:

1. Анализ внешней среды ДО (учета требований социального заказа, нормативно-правовых документов федерального, районного, городского уровней);
2. Анализ состояния ДО (уровня здоровья, развития детей, степени овладения ими образовательной программы; уровня профессиональной компетентности коллектива, особенностей и потребностей родителей, школы; четкого выделения факторов, влияющих на них);
3. Цели деятельности и необходимые средства их реализации определяются, исходя из результатов анализа.

Любое образовательное учреждение существует в одном из двух режимов: функционирования или развития.

Следовательно, в дошкольном отделении, находящемся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случае его отклонения от технологии, методики реализации программы воспитания и обучения дошкольников.

Если же коллектив предполагает работать в инновационном режиме (новое содержание обучения или реализация новых педагогических технологий), то это требует создание новой модели методической работы, обеспечивающей переход дошкольного образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития.

В наше время дошкольное отделение может существовать только в режиме **развития**, так как наше время-это время реформ и инноваций. Но любая инновация строится на традициях и педагогическом опыте, накопленным в образовании к нашим дням. Во всех случаях цель методической службы - создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Отсюда и вытекают **основные задачи методической работы:**

1. Обучение и развитие педагогических кадров, управление повышением их квалификации.

2. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДО
3. Подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса.
4. Координация деятельности ДО и семьи в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников.
5. Координация деятельности ДО с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников и ДО в целом.
6. Анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

Перестройка методической работы в дошкольном отделении неизбежно ставит перед необходимостью дать правильные ответы на вопросы, чему учат педагогов, какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог - практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации.

Таким образом, нужно отметить важность оптимального выбора содержания методической работы в современном ДО. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами практики методической работы в дошкольных учреждениях. Чтобы преодолеть указанные недостатки и поднять содержание методической работы на новый уровень современных требований, следует проявить усилия на двух уровнях.

Во-первых, обеспечить и обосновать оптимальность выбора содержания методической работы для дошкольных отделений с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и учебно-воспитательного процесса в ДО; выработать проект содержания методической работы для современного дошкольного отделения. (Эта задача работников педагогической науки и руководящих работников органов управления образованием, научно-методических служб и центров.)

Во-вторых, конкретизировать общие положения исходя из реальных, неповторимых условий каждого дошкольного отделения. (Это задача организаторов методической работы в отделении).

Основные подходы к организации методической работы в ДО основаны на:

- системно-деятельном подходе: понимании целей и задач деятельности ДО, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;
- личностно-ориентированном подходе: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов на примере зам. зав. по ВМР и старшего воспитателя;
- дифференцированном подходе: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДО;

- подход свободного самоопределения: свободном выборе каждым педагогом образовательной деятельности и путей самореализации;
 - мотивационно-стимулирующий подход: использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
 - коррекционный подход: своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.
- Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Структура, формы и методы методической работы

Методы методической работы - это упорядоченные способы деятельности по достижению целей.

Форма - это внутренняя организация содержания, конструкция отрезков, циклов методического процесса, отражающая систему его компонентов и устойчивых связей.

По формам методическая работа делится на групповые и индивидуальные.

К групповым формам относятся: участие педагогов в методических объединениях города, района, ДО; организация теоретических и научно - практических конференций; педсоветы.

К индивидуальным относятся индивидуальные консультации, беседы, наставничество, взаимопосещения, самообразование.

Необходимо учиться искусству беседы, её универсальный характер основывается на том, что в любой беседе участники должны искусно приспособиться друг к другу независимо от того, о чем идет речь.

Для того чтобы сделать правильный выбор для своего коллектива форм и методов, необходимо руководствоваться:

- целями и задачами ДО;
- количественным и качественным составом коллектива;
- сравнительной эффективностью форм и методов работы;
- особенностями образовательного процесса;
- материальными, морально-психологическими условиями в коллективе;
- реальными возможностями;
- передовым опытом и научными рекомендациями.

Наиболее эффективными формами организации методической работы являются:

- педсовет;
- семинары, семинары-практикумы;
- открытые просмотры эффективны;
- медико-педагогические совещания;
- консультации;
- работа творческой группы.

Внешнее повышение квалификации происходит:

- за счет посещения курсов повышения квалификации;
- обучение в учебных заведениях;
- участие в работе методических объединений района.

Внутреннее повышение квалификации происходит за счет разнообразных форм методической работы с педагогами в ДОУ:

- участие в работе совета педагогов;
- обучение на семинарах и семинарах-практикумах;
- консультирование и др.

Остановимся подробнее на педсоветах.

Педагогический совет – постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. С его помощью осуществляется управление развитием ДОУ.

Педсовет как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом решает конкретные задачи дошкольного учреждения. Его деятельность 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, "школа педагогического мастерства".

Тематика педсоветов обозначается в годовом плане ДОУ. При необходимости в него вносятся дополнения и уточнения.

Главная цель педагогического совета – объединить усилия коллектива ДОУ для повышения уровня воспитательно-образовательного процесса, использования в практике достижений педагогической науки и передового опыта.

Функции педагогического совета:

- определяет направления образовательной деятельности ДОУ;
- отбирает и утверждает образовательные программы для использования в ДОУ;
- обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования образовательной деятельности ДОУ;
- рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;
- выявляет, обобщает, распространяет, внедряет педагогический опыт;
- рассматривает вопросы организации дополнительных услуг родителям;
- заслушивает отчеты заведующего о создании условий для реализации образовательных программ.

Заседания совета педагогов правомочны, если на них присутствует не менее половины его состава. Решение, принятое в пределах компетенции Совета педагогов и не противоречащее законодательству, является обязательным.

Виды педагогических советов:

- **установочный** – проводится до начала учебного года, в конце августа, и посвящается анализу итогов предыдущего года, принятию плана и ориентации на решение предстоящих проблем;
- **тематический педсовет с промежуточными итогами** посвящен одной из годовых задач педагогического коллектива;

- **ИТОГОВЫЙ** – проводится в конце учебного года, на нем подводятся итоги года.

Педагогические советы подразделяются на виды. Учебный год определяет цикл педагогических советов. Наиболее часто встречающаяся структура годового цикла формируется из четырех составляющих: установочный педсовет, два тематических и еще один итоговый. Заседания педагогического совета созываются, как правило, один раз в два месяца в соответствии с планом работы ДООУ.

При такой структуре педагогические советы за один учебный год не могут охватить все проблемы ДООУ. Возникает необходимость планировать тематику на более продолжительный период. Содержание педагогических советов должно стать системообразующим фактором для реализации, разработанной в ДООУ программы развития.

Педсоветы различают и по **формам организации**:

- **традиционный** — это педсовет с подробной повесткой дня, проводимый с четким соблюдением регламента по каждому вопросу и принятием решений по ним;
- педсовет с **использованием отдельных методов активизации педагогов**;
- **нетрадиционный педсовет** (например, в форме деловой игры, конференции и др.). Его подготовка требует написания сценария, разделения участников на команды и распределения ролей.
- Однако необходимо помнить, что итогом работы любого педсовета должно стать принятие решений по совершенствованию работы коллектива.

Традиционные педагогические советы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания, авторитарным стилем общения администрации с педагогами. **По форме и организации деятельности участников** педсоветы делятся :

- на педсовет (классический) на основе доклада с обсуждением (выступлениями);
- доклад с содокладами;
- заседание с приглашением докладчика-специалиста.

Наряду с этим на педсовете может не быть основного доклада, который заменяется серией сообщений, объединенных одной тематикой.

Доклад можно построить следующим образом:

Вступление – указать на актуальность, сущность проблемы, хотя бы в одном предложении. Определение цели, т.е. отражение самого существенного, чем определяется выступление с докладом.

Основная часть – изложение фактов, событий, положений в логической и хронологической последовательности.

Заключение в форме:

- выводов, если они требуются, т. е. если целью является убеждения;

- рекомендаций, если они требуются, т. е. если защищается некий план действий;
- резюме – краткое изложение сути доклада, если он сложный и длинный.

В традиционную структуру педсовета могут включаться отдельные **методы активизации педагогов**: коллективный просмотр занятий и других мероприятий; использование видеоматериалов; показ и анализ результатов образовательного процесса деятельности дошкольников.

В практике ДООУ как при подготовке, так и при проведении педсоветов могут использоваться следующие методы и формы активизации педагогов:

- **имитация конкретной ситуации.** Этот метод помогает выбрать верный вариант из множества предложенных. Известны четыре вида конкретных ситуаций. Подбирая их с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей. В ситуациях-иллюстрациях описываются простые случаи из практики и сразу приводится решение. Ситуации-упражнения побуждают совершить некоторые действия (составить план конспекта, заполнить таблицу и т. п.). В ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать свой ответ, оценить его. Ситуации-проблемы рассматривают конкретный пример из практики как существующую проблему, которую надо решить;
- **обсуждение двух противоположных точек зрения.** Старший воспитатель предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему. Педагоги должны высказать свое отношение к ним и обосновать его;
- **обучение практическим умениям.** Этот метод весьма эффективен, но его надо заранее продумать, решить, кому из педагогов можно его посоветовать. Лучше предлагать обучающий элемент из опыта работы;
- **имитация рабочего дня воспитателя.** Педагогам дается характеристика возрастной группы детей, формулируются цель и задачи, требующие решения, и ставится задача: за определенное время смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей;
- **разгадывание педагогических кроссвордов** помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает их кругозор, а значит, влияет на качество работы с детьми;
- **работа с инструктивно-директивными документами.** Воспитателям заранее предлагают познакомиться с тем или иным документом, применить его к своей деятельности и, выделив одно из направлений, продумать план работы по устранению недостатков. Это задание каждый выполняет самостоятельно, а на педсовете обсуждаются разные подходы к решению одной и той же проблемы;

- **анализ высказываний детей, их поведения, творчества.** Старший воспитатель готовит магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т. д. Воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающему с ними;
- **интеллектуальные, деловые и творчески развивающие игры,** которые позволяют педагогам в непринужденной форме обмениваться мнениями со своими коллегами.

Игровое моделирование повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

На педсоветах воспитателям предлагаются различные вопросы, при обсуждении которых может возникнуть диалог-дискуссия, который стал подлинной приметой нашего времени. Однако искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора владеет далеко не каждый.

Диалог – это разговор двух и более людей, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон обсуждаемой проблемы. Спора при этом обычно не возникает, поскольку каждый участник беседы высказывает свою точку зрения.

Дискуссия – обсуждение какого-либо спорного вопроса, выявление истины и принятие правильного решения всеми желающими высказать собственную точку зрения.

Особенности дискуссии:

- предполагает конструктивное взаимодействие,
- поиск группового соглашения в виде общего мнения или консолидированного решения.

Правила ведения дискуссии

- Истина не принадлежит вам, как не принадлежит никому.
- Обсуждая тему А, не начинайте дискуссию по теме Б.
- Дискуссия не социалистическое соревнование, в ней не может быть победителей.
- Нельзя превращать реплику в доклад.
- Каждый имеет право на свое мнение.
- Если вы не можете за 3 мин высказать свои аргументы, значит, с ними что-то не так.
- Критикуются идеи, а не люди.

Организация дискуссии – дело непростое. Особое внимание надо обратить на создание благоприятной психологической обстановки. Первый шаг – рассадить участников по кругу. Главное – создать атмосферу доброжелательности и заинтересованного внимания к каждому. Объектом дискуссии может стать действительно неоднозначная проблема, по отношению к которой каждый участник свободно выражает свое мнение, каким бы непопулярным и неожиданным оно ни было. Успех или неуспех дискуссии определяется формулированием проблемы и вопросов. Чем при

этом надо руководствоваться? Вопросы должны быть спорными, т. е. такими, на которые можно ответить и "нет" и "да". Следует учитывать также уровень подготовленности участников дискуссии: способны ли они самостоятельно сформулировать оптимальный вариант решения проблемы? Участникам дискуссии нужно быть готовыми к тому, что концептуальный конфликт и расхождение мнений не удастся преодолеть быстро. Вместе с тем длительную активность оппонентов следует считать успешным результатом дискуссии.

В последние десятилетия получили широкое распространение *нетрадиционные педагогические советы*.

Рассмотрим некоторые формы их организации и проведения.

Признаки-условия для педагогического совета – деловой игры

- наличие проблемы и цели, которую должен решить педагогический (игровой) коллектив;
- имитация реальной ситуации, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры (чаще всего разыгрываются социальные роли: педагоги, дети, родители, администрация ДООУ, органы власти и др.);
- реальное различие интересов, мнений, точек зрения самих участников;
- соблюдение игровых правил и условий;
- наличие игрового стимулирования: соревнование в общественной активности, экспертная оценка личного и коллективного вкладов, общественная оценка результата игровой деятельности.

Педсовет – деловая игра – обучающая форма, в котором участники наделяются определенными ролями. Деловая игра учит анализировать и решать сложные проблемы человеческих взаимоотношений, в исследовании которых существенно не только правильное решение, но и поведение самих участников, структура отношений, тон, мимика, интонация.

Одна из форм деловой игры – "мозговая атака". Она может использоваться для подведения итогов работы коллектива по какой-либо проблеме или за определенный период. Основное место в таком педсовете занимает групповая деятельность. Организаторам нужно до мелочей продумать сценарий, определить роли, задания, рассчитать регламент. Участники разбирают поставленные вопросы, вырабатывают цели и задачи, составляют программы, которые и лягут в основу решения педсовета.

Деловые игры – это вид деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленный на решение учебной задачи.

Педсовет-конференция может практиковаться в больших ДООУ (10 групп и более) для активизации итоговых педагогических советов.

Конференция в научном мире – это форма предъявления общественности каких-либо результатов, итогов опыта. На конференциях в устном или письменном виде (стендовые доклады, публикации тезисов) авторы делают заявки на первенство, обмениваются информацией.

Педагогический совет-конференция объединяет качества и педагогического совета, и научной конференции. Проводится педсовет такой формы в виде серии коротких (до 10–15 мин.) докладов, содержащих итоги творческой, учебно-воспитательной, научно-методической работы педагогов и руководителя.

Тематика педсоветов-конференций может быть посвящена как итогам работы учреждения в целом, так и отдельной общепедагогической проблеме, носить научно-практический характер. Их особенность – обязательные поощрения и награждения (по итогам года), оформление и выпуск материалов, обобщающих педагогический опыт, учет и реализация предложений и рекомендаций педагогов в планах следующего учебного года.

Если тема педсовета-конференции затрагивает отдельную педагогическую проблему, то педсовет может состоять из нескольких частей, например, из основного сообщения и диалога, который организует старший воспитатель с группой специалистов (музыкальным руководителем, психологом, воспитателем по физкультуре, логопедом). Их ответы на заданные вопросы будут побуждать остальных участников развивать тему, высказывая свое мнение. В заключение принимаются соответствующие рекомендации.

Педсовет – круглый стол требует серьезной подготовленности и заинтересованности каждого участника. Для его проведения руководителям необходимо отобрать важные, интересные для обсуждения вопросы, продумать организацию. Например, какие-то темы можно заранее дать группе воспитателей и предложить им соответствующую литературу. Тогда они сумеют ознакомиться с разными теориями, подходами, мнениями и обдумать свою точку зрения.

Ситуативный педсовет заключается в рассмотрении одной или нескольких ситуаций, которые могут проигрываться заранее подготовленными участниками. Можно провести обсуждение ситуации по записанному на видеокамеру сюжету.

Педсовет-дискуссия требует, чтобы заранее педагоги разделились на подгруппы и предложили свои концепции обсуждаемой проблемы. В ходе дискуссии совместно продумывается план решения проблемы.

Педсовет-диспут – разновидность педсовета-дискуссии.

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.

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.

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.

Педсовет – научно-практическую конференцию можно подготовить и провести, объединив усилия нескольких ДООУ на базе учреждения, имеющего статус экспериментальной площадки. При его подготовке заранее должны быть организованы дни открытых дверей для педагогов. Важно так составить повестку дня, чтобы каждое учреждение на равных участвовало в демонстрации своего опыта, обсуждении проблем и предложений к выработке решений. Решения на таком педсовете могут приниматься как общие для всех, так и для каждого коллектива отдельно, с учетом его специфики.

Педсовет в форме коллективной творческой деятельности (далее – КТД) – все члены педагогического коллектива участвуют в планировании, осуществлении

и анализе деятельности, имеющей характер коллективного творчества.

Главная цель КТД – создать условия для самореализации каждого педагога, проявления и развития всех его способностей и возможностей. Поэтому КТД опирается на творческую, созидательную деятельность. Система коллективных отношений – сотрудничества, взаимопомощи складывается в процессе творческой деятельности, включающей несколько стадий-этапов:

- поиск идеи и предварительная постановка задач;
- сбор-старт;
- выборы совета дела (деятельности);
- коллективное планирование деятельности;
- работа микроколлективов;
- проверка готовности;
- проведение КТД;
- коллективный анализ
- стадия последствия.

В этих этапах присутствует большая доля игры, занимательности, которые соединены с высокой идейностью, целеустремленностью, что и составляет главное своеобразие КТД.

В какой бы форме ни проводился педсовет, решения принимаются обязательно. Они фиксируются в протоколах. Их число зависит от повестки дня, следовательно, если в ней пять пунктов, то решений должно быть не менее пяти. Но по одному из вопросов можно принять несколько решений. В единстве они помогут справиться с возникшей проблемой. Формулировки решений должны быть конкретными, с указанием ответственных и срока исполнения. Другими словами, такими, чтобы их можно было проверить. Ведь каждый новый педсовет начинается с краткого подведения итогов выполнения решений предыдущего.

Примерная структура заседания педсовета:

- информация о присутствующих и отсутствующих, определение правомочности совета педагогов;
- информация о выполнении решений предыдущего заседания и ходе выполнения решений с более длительным сроком;
- вступительное слово председателя совета педагогов о теме, повестке дня, значении решения поставленной проблемы для всего коллектива ДОУ;
- обсуждение вопросов в соответствии с повесткой дня;
- заключительное слово председателя совета с анализом проделанной работы, обсуждение проекта решения;
- принятие советом педагогов решения голосованием.

Обычно во время заседания составляется черновик протокола, который затем, в течение пяти дней, оформляется надлежащим образом. Датой протокола является дата проведения заседания. Грамотное составление протокола – это своего рода искусство. Рекомендуются избирать секретаря как минимум на учебный год. Протокол подписывается председателем и секретарем педагогического совета.

Надо помнить, что протоколы – обязательная отчетная документация. Поэтому необходимо стремиться к тому, чтобы секретарь четко фиксировал выступления участников совещания, т. е. его записи должны отражать объективную картину того, как шло обсуждение, по каким вопросам развернулась дискуссия, каким образом педсовет пришел к тем или иным решениям. Если участники педагогического совета выступают с докладом, отчетом, сообщением, представленными в письменном виде, то в протоколе делается запись: "Текст доклада (отчета, сообщения) прилагается". При принятии решений требующих голосования, обязательно отмечается, сколько голосов "за", "против", "воздержались".

В связи с тем, что в детских садах заседания совета педагогов носят тематический характер, возможно принятие общих решений по заявленным в повестке дня вопросам.

На заседаниях педагогического совета **обсуждаются:**

- вопросы воспитательно-образовательной работы с детьми;
- использование в ней новых достижений в науке и педагогической практике;
- имеющиеся недостатки, принимаемые решения для их устранения;
- вопросы обмена опытом.

Заключительное слово председателя педсовета должно быть кратким, конкретным, содержать конструктивные предложения. Не всегда оправдано включение в него второстепенных вопросов бытового, хозяйственного и организационного характера. Такие проблемы нужно обсуждать на планерках. В темах, выносимых на педсовет, характере их рассмотрения, поведении педагогов на педагогическом совете, а также в отношении к нему проявляется профессиональный уровень руководства ДОО.

Чтобы педсовет был органом управления, а его решения действенными и способствующими улучшению работы с детьми - к нему необходимо тщательно готовиться.

Важным условием при организации педсовета является актуальность рассматриваемых вопросов. Педагогам интересны только те из них, которые помогают практическому решению проблем, вызывающих затруднения у большинства членов коллектива, а также новые педагогические технологии, авторские разработки.

Созданию рабочего настроения на педсовете способствует и продуманное размещение его участников. Например, в зависимости от цели совета педагогов их рабочие места можно расположить следующим образом: фронтальное расположение (председатель против присутствующих) необходимо, когда совещание носит информативный характер;

- "круглый стол" полезен при равноправном коллективном обсуждении насущных вопросов;
- "треугольник" позволяет выделить ведущую роль руководителя и включить всех в обсуждение проблемы;
- работа в "малых группах", т. е. по 3–4 человека за отдельными столами (решение педагогических ситуаций);

для проведения дискуссии можно предусмотреть фронтальное расположение групп-участников, отстаивающих свои позиции.

Подробная повестка дня с вопросами для обсуждения должна быть вывешена не позднее чем за две-три недели до проведения педагогического совета. В методическом кабинете оформляется выставка, например, "Готовимся к педсовету".

Педсовет любой формы обязательно требует анализа итогов с ответами на следующие вопросы: чего добились и что не удалось в ходе обсуждения; кто из воспитателей был активен, а кто пассивен и почему; какие уроки можно извлечь из полученного опыта; как повлиять на отдельных пассивных педагогов. В подготовке педсовета принимают участие различные службы ДОО и педагогические работники.

Педагогический совет помогает в формировании коллектива единомышленников, создает условия для анализа и оценки существующих установок и принципов в соответствии с требованиями современной науки и передовой практики.

Алгоритм подготовки педсовета

1. Определение целей и задач.
2. Формирование малой творческой группы (мозгового центра) педсовета.
3. Отбор литературы по рассматриваемому вопросу и подготовка первичного материала силами малой творческой группы.
4. Составление плана подготовки и проведения педсовета (вопросы педсовета, план проведения, графики анкетирования и открытых просмотров вывешиваются (минимум) за месяц до проведения педсовета, тема педсовета и литература по заявленной теме – за 2 месяца).
5. Разработка анкет и проведение анкетирования.
6. Посещение открытых просмотров педагогического процесса.
7. Обсуждение, обработка цифрового материала силами малой творческой группы.
8. Систематизация и подготовка окончательного материала.
9. Семинарские занятия по теме педсовета.
10. Проведение творческих мастерских опытными педагогами.
11. Подготовка вопросов для обсуждения на педсовете.
12. Подготовка зала и всех необходимых материальных средств.
13. Включение в работу психологической службы: осуществляет опрос родителей, ведет подготовку к работе в малых творческих группах.
14. Подготовка проекта решения педсовета.
15. Анализ работы педсовета.
16. Итоговый приказ о поощрении педагогов.
17. Оформление копилки с материалами педсовета.
18. Формирование дальнейших целей и задач, требующих решения.

Консультации - постоянная форма оказания помощи воспитателям. В детском учреждении консультации проводятся для воспитателей одной группы, параллельных групп, индивидуальные и общие (для всех педагогов). Групповые консультации планируются на год. Индивидуальные консультации не планируются, так как их проведение диктуется потребностью воспитателей получить определенные сведения по конкретному вопросу.

Однако не на все вопросы можно дать исчерпывающие ответы за короткий отрезок времени. Некоторые проблемы воспитания детей требуют более длительной беседы, обсуждения, и, если они волнуют нескольких воспитателей, то целесообразно организовать такую коллективную форму методической помощи, которой является **семинар**.

Для руководства семинаром могут быть назначены и опытные воспитатели, имеющие хороший результат работы по определенной проблеме. В начале учебного года методист определяет тему семинара, назначает руководителя. Продолжительность занятий зависит от темы: они могут проходить в течение месяца, полугода или года. Посещение семинара добровольное.

Полученные на семинаре теоретические знания дошкольные работники могут подкрепить практическими умениями, которые они закрепляют и совершенствуют, участвуя в **семинаре - практикуме**. Как слепить зайца, чтобы он был похож настоящего, как показать кукольный театр, чтобы персонажи доставляли детям радость и заставляли задумываться, как научить ребят выразительно читать стихотворение, как изготовить дидактические игры своими руками, как оформить групповую комнату к празднику. На эти и другие вопросы воспитатели могут получить ответ опытного педагога - методиста.

Для того, чтобы организовать специальные практические занятия, заведующий изучает потребность педагогов в приобретении определенных практических навыков и умений. Изготовленные во время практикумов методические пособия воспитатели могут использовать в своей дальнейшей работе с детьми, а часть их остается в педагогическом кабинете в качестве образцов - эталонов.

Распространенной формой методической работы являются **беседы своспитателями**. Данным методом методист пользуется при подведении итогов проверки педагогической работы, при изучении, обобщении передового опыта и в ряде других случаев.

Перед началом беседы необходимо продумать ее цель, вопросы для обсуждения. Непринужденный разговор располагает воспитателя к откровенности.

Данная форма методической работы требует от методиста большого такта. Умения внимательно выслушивать собеседника, поддерживать диалог, доброжелательно принимать критику, и поступать так, чтобы оказать влияние на них, прежде всего своим поведением.

Беседуя с воспитателем, методист выясняет его настроение, интересы, затруднения в работе, узнает о причинах неудач (если они имеют место), стремится оказать действенную помощь.

Эффективной формой повышения квалификации воспитателей, оказания им методической помощи являются **коллективные просмотры работ опытных педагогов**. В зависимости от темы, обсуждаемой на педсовете, такие просмотры целесообразно проводить с целью демонстрации, иллюстрации тех теоретических положений, которые высказывались в докладах, и с целью изучения и внедрения передовых методов в практику работы других сотрудников.

При обсуждении такого занятия методисту необходимо подчеркнуть, что воспитатель провел большую, многоплановую работу и сумел обобщить знания, представления детей, опираясь на их впечатления, заставил их думать, размышлять, делать самостоятельные выводы.

Показывать свой опыт работы должны те воспитатели, у которых он уже есть. Анализируя опыт коллег, педагоги должны постепенно вырабатывать и свои удачные приемы. Методист обязан увидеть это в работе каждого воспитателя. Заметив определенные успехи воспитателя по какому - либо разделу программы, он проектирует дальнейшее его развитие: подбирает определенную литературу, консультирует, наблюдает за практическими действиями этого сотрудника. Коллективные просмотры проводятся не чаще 1 раза в квартал. Это позволяет всем хорошо к ним подготовиться: и тем, кто демонстрирует свой опыт, и тем, кто его перенимает. К подготовке следует отнестись: правильный выбор темы (ее актуальность, потребность в ней всех воспитателей, связь с темами педсоветов и др.), помощь воспитателю - методисту в формулировке основной цели занятия (или в процессе другой какой - либо деятельности детей), составление конспекта мероприятий с указанием воспитательно- образовательных задач, методов и приемов, используемого материала.

С целью изучения и заимствования лучшего опыта организуется и такая форма повышения педагогического мастерства, как *взаимопосещения*. При этом роль старшего воспитателя состоит в том, чтобы порекомендовать воспитателю, организованную деятельность напарника для выработки единых требований к детям или занятие воспитателя параллельной группы для сравнения результатов работы. Методист должен придать этой работе целенаправленный, содержательный характер. С этой целью организуется наставничество. Когда в коллективе появляется новый, начинающий воспитатель, на первых порах у него возникает много вопросов, и он нуждается в помощи.

В силу своей занятости руководитель не всегда может оказать такую помощь. Поэтому из числа более опытных педагогов он назначает наставника, учитывая при этом, что наставничество должно быть добровольным с обеих сторон.

Кандидатура наставника утверждается на педсовете, там же заслушивается и его отчет. Наставник должен помочь новому сотруднику установить необходимые деловые и личные контакты, познакомиться с традициями коллектива, с его успехами, а также с трудностями в работе.

В методической работе особое место отводится принципу индивидуально- дифференцированного подхода к педагогической деятельности воспитателей и специалистов. В современных условиях методическая работа с кадрами должна строиться на диагностической основе, с учетом запросов каждого педагога.

Осуществление индивидуально-ориентированной методической работы позволяет развивать творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.

В сфере методической работы представлен комплекс взаимосвязанных форм сотрудничества педагогического коллектива с родителями.

Центром всей методической работы ДООУ является методический кабинет.

Ему принадлежит ведущая роль в оказании педагогам помощи в организации

образовательного процесса, обеспечении их непрерывного саморазвития, обобщении передового педагогического опыта, повышении компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения детей. Методический кабинет - это копилка лучших традиций дошкольного учреждения, поэтому задача старшего воспитателя сделать накопленный опыт живым, доступным, научить педагогов творчески переносить его в работу с детьми, так организовать работу этого методического центра, чтобы воспитатели чувствовали себя в нем, как в своем рабочем кабинете.

Методический кабинет дошкольного учреждения должен соответствовать таким требованиям как информативность, доступность, эстетичность, содержательность, обеспечение мотивации и активности в развитии.

Реализация информационно-аналитической функции управления дошкольным учреждением обуславливает в методическом кабинете формирование информационного банка данных, где определяются источники, содержание, направленность информации .

Информирование педагогов о новых требованиях, предъявляемых к работе, и последних достижениях науки и практики.

Своевременное информирование педагогов о новых разработках в психолого-педагогической науке и передовой практике, методическом обеспечении в системе дошкольного образования является важным условием высокой результативности воспитательно-образовательного процесса.

Повышение информированности педагогов способствует установке единой педагогической стратегии развития ДООУ, которая обсуждается, утверждается и реализуется через основной орган управления - педагогический совет и служит основным ресурсом развития коллектива в ДОО.

Обучение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации

Задачу обучения и развития педагогов следует признать основополагающей в управлении методической работой. При этом традиционная система информирования и обучения педагогов не всегда дает ощутимые результаты, т.к. она ориентирована на коллектив в целом. Поэтому модель организации и содержания развития педагогов, повышение их квалификации должна строиться дифференцированно, чтобы были задействованы внутренние факторы и механизмы самого педагога, способствующие личностные и профессионально-нравственному развитию.

Важнейшим условием, обеспечивающим дифференцированный подход в работе с педагогическими кадрами, является анализ кадрового обеспечения.

Наиболее эффективными являются следующие формы повышения профессионального уровня: курсовая подготовка; участие в работе творческих групп, клубов; участие в методических объединениях.

Старший воспитатель организует и контролирует работу педагогов по самообразованию, относящуюся к активным формам повышения квалификации, и помогает выбрать тему, приоритеты в формах и средствах, спрогнозировать результат.

На первом этапе осуществляется предварительное детальное и всестороннее изучение опыта педагога. Только совокупность использования различных методов исследования опыта (наблюдение и анализ образовательного процесса, беседы с воспитателем и детьми, анализ педагогической документации, проведение экспериментальной работы) позволит объективно оценить и рекомендовать его как передовой.

На втором этапе педагогический опыт обобщается, т.е. описывается. Третьим этапом является распространение и внедрение ППО. В рамках ДО этому способствуют такие формы работы как педагогические чтения, открытые просмотры, взаимопосещения, выставки и т.д.