***Формы организации педагогических советов ДОУ: опыт работы.***

Проблема повышения качества подготовки и проведения педагогического совета волнует большинство заведующих и старших воспитателей дошкольных учреждений. Она актуальна как для новичков, так и для опытных управленцев. Как провести педсовет, который поразил бы коллег оригинальностью темы, формы, методическим оснащением? Как превратить его в событие?

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 Уставом и Положением о педагогическом совете ДОУ. Он создаётся во всех дошкольных учреждениях, где имеется более трёх педагогов. В его состав входят все педагогические работники и совместители. Также педагогический совет – центральное звено в организации всей методической работы, «школа педагогического мастерства».

*Задачи педсовета*

определение стратегии образовательного процесса и оздоровительных профилактических мероприятий учреждения;

выбор и анализ программ воспитания и обучения детей, обсуждение и разработка авторских программ;

рассмотрение, обсуждение вопросов содержания, методов и форм образовательного процесса;

рассмотрение вопросов повышения квалификации и переподготовки кадров.

*Функции педсовета*

Анализ видов деятельности педсовета позволяет сделать вывод о том, что современный педагогический совет является полифункциональным. Он выполняет следующие функции:

* управленческие;
* методические;
* воспитательные;
* социально – педагогические;

Приоритетность каждой из них зависит от целевых установок педагогического коллектива и его руководителей.

Управленческие(административные) функции педагогического совета включают следующие разновидности: законодательные, совещательные, диагностические, планово – прогностические, экспертно – контролирующие.

Законодательные: выражаются в коллективных решениях, принимаемых открытым голосованием и обязательных к исполнению каждым работником.

 Совещательные: обсуждение объективной информации о состоянии воспитательного процесса, выработка рекомендаций.

Обобщающе – диагностические: проведение опытно – экспериментальной работы, социальных, психологических и медицинских обследований.

Планово – прогностические: обсуждение перспектив развития ДОУ, планирование деятельности коллектива, выбор программ.

Экспертно – контролирующие: заслушивание отчётов, заключений о деятельности педагогических и руководящих работников о выполнении ими Устава, о работе с родителями.

Корректирующие: внесение изменений и поправок в образовательную программу и планы работы в связи с изменениями государственной политики, социальной обстановки, социального заказа.

В методических функциях педагогического совета можно отметить информационное, обобщающе – аналитическое, развивающее, обучающее, активизирующее направления.

Информационное направление: сообщение о состоянии воспитательного процесса и путях его совершенствования, о достижениях педагогической науки, пропаганда передового опыта.

Обобщающе – аналитическое направление: анализ состояния воспитательного процесса, уровня развития воспитанников, обобщение и анализ педагогического опыта.

Развивающее направление: развитие педагогического мастерства, овладение формами, методами и приёмами обучения, дающими наибольший эффект, использование опыта педагогов – новаторов, применение прогрессивных образовательных технологий.

Обучающее направление: это, прежде всего повышение квалификации педагогических работников путём различных форм передачи знаний, умений, навыков, педагогического мастерства.

Активизирующее направление: активизация усилий педагогического коллектива, всех звеньев методической службы: научно – методического совета, проблемных групп педагогического совета, и работы каждого педагога над своей темой.

Воспитательные функции педагогического совета направлены на формирование индивидуальности каждого педагога, общественного мнения, сознательной дисциплины педагогического коллектива.

Формирование индивидуальности: помощь в обогащении и раскрытии индивидуальности каждого педагога во всём её богатстве и многообразии. Воспитание коллектива происходит в процессе подготовки заседаний педагогических советов, к чему привлекаются все педагоги, обсуждения вопросов и принятия решений, а также в исполнении принятых решений. Коллективная работа воспитывает сознательную внутреннюю дисциплину работников ДОУ, организованность, ответственность, способность к планомерной деятельности.

Формирование мотивации: выработка системы общих взглядов на развитие, обучение и воспитание, разработка единых требований к действиям коллег.

Социально – педагогические функции состоят:

* в коммуникации, связи педагогического коллектива с родителями, с педагогическими коллективами других дошкольных учреждений;
* в координации и интеграции усилий всех субъектов воспитания: ДОУ, семьи, общественных организаций;
* согласовании, установлении целесообразных связей, последовательности действий;
* социальной защите детей и коллектива, выполнении правовых норм по отношению к участникам педагогического процесса (здоровых условий работы, питания, социального обеспечения, приёма и увольнения и т.д.).

Виды организации педагогического совета

* установочный, или аналитическо – планирующий, - проводиться да 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 посвящён одной из годовых задач педагогического коллектива;
* итоговый, или итогово – организационный, - проводится в конце учебного года, на нем подводятся итоги года.

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

*По методике проведения педсоветы делятся на*

-традиционный

-современный

-альтернатвный

Традиционные педагогические советы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания, авторитарным стилем общения администрации с педагогами.

По форме и организации деятельности участников традиционные педсоветы делятся:

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

На современном педсоветеи спользуются Формы активизации педагогов

В практике ДОУ 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 учётом 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 её 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*. Руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения на одну и ту же проблему. Педагоги должны высказать своё 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 даётся характеристика возрастной группы детей, формируются цель и задачи, требующие решения, и ставится задача: за определённое 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;

Анализ высказываний детей, их поведение, творчества. Руководитель готовит магнитофонные записи, подборки детских рисунков или поделок и т.д. Воспитатели знакомят с материалом, анализируют его, оценивают умения, навыки, развитие, воспитанность детей, формируют несколько конкретных предложений в помощь педагогу, работающими с ними;

 Интеллектуальные, деловые и творчески развивающие игры, которые позволяют педагогам в непринуждённой форме обмениваться мнениями со своими коллегами.

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

На педсовете 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 своё мнение.

Если вы не можете за 3 минуты 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 своё мнение, каким бы не популярным и неожиданным оно не было. Успех или неуспех дискуссии определяется формированием 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?

Педсовет-дискуссия требует, чтобы заранее педагоги разделились на подгруппы и предложили свои концепции обсуждаемой программы. В ходе дискуссии совместно продумывается план 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 результатам 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 ДОУ, 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 определёнными 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 определённый период. 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 – круглый стол требует серьёзной 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-диспут – разновидность педсовета - дискуссии.

Диспут (от лат., - рассуждать, спорить) предполагает спор, столкновение различных, иногда противоположных точек зрения. Он требует от сторон убеждённости, ясного и определённого 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.

Перешёптывание 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 жеребьёвки, с разделением на группы. Администрация ДОУ может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

Созданию рабочего настроя 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.

В какой бы форме не 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.

Педсовет в ДОУ не должен быть формальным мероприятием с традиционной повесткой дня и традиционным решением. Педсовет должен быть источником новаторства, он должен проходить в комфортной среде сотрудничества и сотворчества. Однако он требует кропотливой и очень серьёзной подготовки. Очень важно найти правильную и наиболее эффективную для рассмотрения конкретной темы технологию подготовки и проведения педсовета. Необходимо продумать конкретные задачи для педагогов и творческих групп, составить заранее вопросник для анкетирования, исключить ситуации, когда педагог может отсидеться и отмолчаться. Задача при организации педсовета – организовать это мероприятие так, чтобы оно было интересно педагогу, чтобы на заседании педагог узнал что – то новое, причём не только в виде теоретических знаний, но и в виде практических советов и рекомендаций.

 *Деловая игра «Наденьте шляпы господа!»*

Педагоги делятся на 6 групп. На каждом столе в центр помещаются макеты шляп шести цветов-белого, красного, синего, черного, зеленого и желтого, — по одной шляпе на столе. Шляпы накрываются тканью.

После размещения педагогов за столами и сообщения им темы обсуждения предлагается следующий вариант коллек­тивной работы.

 Само слово «совет» подразумевает общее об­суждение одной проблемы, рассмотрение ее со всех возможных сторон, совещание по одному вопросу с целью прийти к еди­ному мнению, выработать единую стратегию деятельности или хотя бы наметить пути ее решения.

Один мудрец сказал: «Сядь и подумай! Найди в своем во­просе все «плюсы» и «минусы», и ты увидишь его значимость для себя. Проживи все эмоции, которые способна вызвать в тебе эта проблема, и ты освободишься от эмоций и сможешь объек­тивно судить о ней. Оцени свою проблему со всех сторон, и тог­да ты сможешь накопить значимый опыт и обратить свою про­блему в возможность раскрыть себя, самореализоваться.

Сегодня я предлагаю вам сесть и подумать над нашей про­блемой. Но не просто подумать, а подумать максимально эф­фективно за минимально короткий отрезок времени. Исследо­ватель Эдвард де Боно разработал метод обучения эффективно­му мышлению и назвал его «Шесть шляп мышления». Он, ко­нечно, подразумевал осмысление одним человеком значимого для него вопроса: «надевая» по очереди каждую шляпу, человек формирует навыки различных способов мышления.

Но нам с вами интереснее и эффективнее будет работать коллективом, т. е. группами рассматривать нашу проблему с разных сторон Именно поэтому я попросила вас сесть сегод­ня таким группами в составе которых, на мой взгляд, рабо­та будет проходить наиболее эффективно. Каждая группа будет представлять свою шляпу, т, е. постарается описать для вас про­блему со всех сторок.

Каждая группа находит свою шляпу.

Итак, группа Белой шляпы работает только с фактами, циф­рами, событиями. Участникам необходимо освободиться от эмоций, стать как можно более беспристрастными в своих суж­дениях.

Группа Черной шляпы отмечает все негативные стороны события, явления, проблемы. Данная позиция помогает группе оценить риски при реализации проблемы, осуществлении явле­ния, события.

Группа Желтой шляпы раскрывает все ресурсы, положи­тельные стороны ситуации; она помогает увидеть «плюсы» си­туации, явления, проблемы.

Группа Красной шляпы преподносит событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках, тем самым создавая условия для отрабатывания эмоций, благодаря чему они не бу­дут мешать работе.

Группа Зеленой шляпы актуализирует творческое мышле­ние, организует нестандартный подход к решению задачи, осу­ществляет поиск новых способов и приемов решения пробле­мы, ситуации.

И наконец, группа Синей шляпы помогает найти смысл в осуществляемой деятельности, старается продуктивно управ­лять процессом мышления для обобщения накопленного опы­та; вписывает проблему в контекст глобальных событий в пе­дагогике, психологии, методологии и мироустройстве в целом. Группа философски осмысливает событие, явление, понимая, что одна проблема есть отражение более общих механизмов и сил, действующих во вселенной…

На осмысление проблемы отводится 20 минут. Если возник­нут какие- то вопросы, вы можете обрабратиться ко мне. К концу указанного времени сам необходимо не только подготовить выступление, но и конечно, определиться с выступающим (зача­стую это бывает белее сложным заданиием. Желаю удачи! Мож­но прприступать к работе.

После всех выступлений ведущий подводит итог, при­нимается коллегиальное решение проблемы на основе всесто­роннего анализа.