Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 21 общеразвивающего вида»

**Опыт работы**

**«Использование методов активного обучения и нетрадиционных форм в работе с педагогами ДОУ»**

*Старший воспитатель*

*Глаголева Елена Васильевна*

г. Ефремов 2011г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

**Введение**………………………………………………………………………..

**1. Теоретическое обоснование интерактивных методов и методов активного обучения в методической работе ДОУ** ………………………………..…………………………

1.1 Сущность понятия «методы активного обучения»……………………………………….

1.2 Классификация методов активного обучения и их особенности…………..…….……...

**2. Методическое обоснование использования деловых игр в методической работе ДОУ**

2.1 Деловая игра как интерактивная форма работы в методической

работе ДОУ с педагогами ………………………………………………..……19

2.2 Методические рекомендации к проведению деловых игр………….……24

2.3. Методы активизации педагогов на педагогическом совете

Заключение ……………………………………………………...…………..36

Список литературы ...............................................................................................37

Приложение…… …………………………………………………………..…….38

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем современной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

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 воспитателя, хотя в ходе ее приходиться решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. 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 надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

**Целью опыта работы** является изучение процесса применения активных способов обучения в методической работе ДОУ

**Объект исследования:** методы активного обучения в методической работе ДОУ.

В ходе исследования были поставлены следующие **задачи:**

1. Раскрыть сущность понятия «методы активного обучения»;
2. Рассмотреть классификацию методов и их основные компоненты;
3. Выявить место и роль деловой игры в методической работе ДОУ как интерактивной формы в работе с педагогическим коллективом;

**Методы исследования:** изучение психолого – педагогической литературы по проблеме исследования.

**1. Теоретическое обоснование интерактивных методов и методов активного обучения в методической работе ДОУ**

**1.1 Сущность понятия «методы активного обучения»**

Использование интерактивных методов в педагогическом процессе побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Ведь знакомясь с тем или иным интерактивным методом, педагог определяет его педагогические возможности, идентифицирует с особенностями участников, примеряет к своей индивидуальности. И эта инновационная деятельность не оставляет педагога, пока он осознаёт, что интерактивные методы обучения являются действенным педагогическим средством, а использование в педагогическом процессе технологии интерактивного обучения — необходимое условие оптимального развития и тех, кто учится, и тех, кто учит.

Перед руководителями ДОУ зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами.

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 (В. Н. Кругликов, 1998).

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 I - —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%).

Признаки методов:

Проблемностъ. Проблема заключается в противоречии между существующими объективными затруднениями и существующим отношением субъекта к ним: основная задача состоит во введении субъекта в проблемную ситуацию, для хода из которой для принятия решения или нахождения ответа ему не хватает имеющихся знаний, и он вынужден сам активноформировать новые знания с помощью ведущего (тренера), партнеров по взаимодействию, основываясь на известном ему чужом и своем профессиональном опыте, логике и здравом смысле. Оптимальный вариант проблемной задачи — та задача, решение которой неоднозначно даже для специалиста.

Адекватность учебно-познавательной деятельностихарак­теру будущих практических (должностных) задач и функций участников. Особенно это касается вопросов личностного об­щения, служебных и должностных взаимоотношений. Благо­даря его реализации возможно формирование эмоционально-личностного восприятия участниками профессиональной де­ятельности. Наиболее полно подходы к реализации этого признака изложены в теории контекстного обучения. Поэтому этот признак трактуется также как осуществление контекст­ного обучения, когда моделируется реальное содержание зна­чимого для участников процесса труда, общения и т. д.

Взаимообучение.Стержневым моментом многих форм проведения занятий с применением методов активного обу­чения являются коллективная деятельность и дискуссионная форма обсуждения. Этот признак не отрицает индивидуали­зации обучения, но требует его разумного и умелого исполь­зования.

Индивидуализация.Требование организации учебно-позна­вательной деятельности с учетом индивидуальных способно­стей и возможностей участников. Признак также подразуме­вает развитие у субъектов механизмов самоконтроля, саморе­гулирования, самообучения.

Исследование изучаемых проблем и явлений.Реализация при­знака позволяет обеспечить формирование отправных началь­ных моментов навыков, необходимых для успешного самооб­разования, основанного на умении анализировать, обобщать, творчески подходить к использованию знаний и опыта.

Непосредственность, самостоятельность взаимодействия обучающихся с учебной информацией(М. В. Кларин, 1995). При традиционном обучении педагог (равно как и весь используе­мый им комплекс дидактических средств) исполняет роль «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию. При активизации обучения педагог отходит на уровень обуча­ющихся и в роли помощника участвует в процессе их взаимо­действия с учебным материалом; в идеале преподаватель становитсяруководителем их самостоятельной работы, реализуя принципы педагогики сотрудничества.

Мотивация.Активность как индивидуальной, так и коллек­циитой, как самостоятельной, так и регламентируемой учебно-познательной деятельности обучающихся развивается и поддерживается системой мотивации. При этом к числу используемых преподавателем мотивов обучающихся добавляются:

* профессиональный интерес;
* творческий характер учебно-познавательной деятельности;
* состязательность, игровой характер проведения занятий;
* эмоциональное воздействие.

В условиях проблемности содержания, творческого харак­тера и состязательности деятельности происходит быстрый, резкий ввод в действие резервов организма. Возникающие при этом эмоции активизируют, побуждают человека, инициируют его направленность на совершение деятельности.

Иллюстрацией методов активного обучения может послу­жить контекстное обучение, как наиболее адекватная техно­логия работы с педагогами в ДОУ.

Достоинства контекстного обучения раскрываются в сле­дующих позициях.

1. Контекстное обучение позволяет воссоздать предметное и социальное содержание деятельности педагогов и сопровождающих ее отношений.
2. Основная единица деятельности педагогов — ситуация во всей ее неопределенности и противоречивости.
3. Контекстное обучение предполагает единство формы и содержания в деятельности педагогов.
4. Приоритет коллективной мыследеятельности и субъектно-субъектных отношений.
5. Контекстное обучение позволяет в сжатые сроки фор­мировать профессиональные, коммуникативные, интеллектуальные и поведенческие умения.
6. Контекстное обучение решает задачи социальной защиты, моделируя контексты реального и будущего.
7. Контекстное обучение носит интегративный и интегри­рованный характер.

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

Каковы основные характеристики «интерактива»?

Следует признать, что интерактивное обучение это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на занятиях профессиональных объединений организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются документы и информация из различных источников.

Что представляют собой формы интерактивного обучения? Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – «большой круг». Работа проходит в три этапа.

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

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

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

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

Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В чем преимущества такой работы?

Во-первых - значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

Во-вторых - реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития.

В-третьих, приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Интерактивные формы и методы обучения | | |
| Традиционные | Новые | Новейшие |
| Тренинг | Деловая игра | Коучинг сессия |
| Педагогическая гостиная | Выставки-ярмарки педагогических идей | Метод «Кейсов» |
| КВН | Банк идей | Кружки качества |
| Круглый стол | Мастер - класс | Метод SWOT – анализа |
| Педагогический ринг | Творческий час | Метод «Модерации» |
| Педагогические ситуации | Педагогическая мастерская | Метод «Мозговой штурм» |
| Технологией Открытого Пространства |
| Семинар-практикум | Квик настройка |
| Интерактивные методы в проведении педсоветов | | |
| Технология Открытого пространства | | |
| SWOT – анализ | | |
| Метод модерации | | |

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

1.2. Классификация методов активного обучения и их особенности

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно невостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть **дискуссия** - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Не следует смешивать дискуссию с полемикой, т.е. целеустремленным, эмоциональным, заведомо пристрастным отстаиванием уже сформированной позиции. Возможно использование свернутых формы дискуссий, к которым относятся: круглый стол - техника «аквариума». Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

Одна из эффективных интерактивная форма, работы с педагогами ДОУ - **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 семинары.

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 ДОУ».

**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 доверить. 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: внутригупповая 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 (познавательнее, 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 методпозволяет «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 непроизвольно создает коллегиальную 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 взаимообмена. 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. В нашем случае рабочие группы разделились по проблемам привлечения родителей к активизации речи детей и развития речи детей во время составления творческих и описательных рассказов.
* 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 |  |  |  |
| Пригласить …. |  |  |  |
| 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 опре-деленного 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 ДОУ 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. Этого недостатка можно избежать, если выбрать актуальную проблему и привлечь к ее обсуждению всех участников педагогического совета, 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.

**Педагогический совет - 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 условии, 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. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

**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 идей, 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 ДОУ. 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 ДОУ, так и для педагогов ДОУ 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 воображений дошкольника средствами художественной литературы, изодеятельности, 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 сессий 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 ожидаемые результаты. | - Что Вы хотите достичь? - Что для Вас идеальный результат? - Для чего Вам нужно достижение этой цели? |
| 2. анализ реальности (текущей ситуации): существующие ресурсы, ограничения, возможности; изучение внутренних и внешних препятствий | Путем задавания вопросов и активного слушания Коуч пытается понять сложившуюся ситуацию. Потом идет обратная связь, чтобы убедиться, правильно ли понял Коуч. | Описывая вслух сложившуюся ситуацию и обращая внимания на какие-то моменты, уточняемые Коучем (для понимания Коучем всей ситуации) Клиент анализирует также и свое отношение к сложившейся ситуации, внутренние и внешние препятствия | -   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 потребуется преодолеть в достижении цели?  - Какие (если они есть) внутренние препятствия или личное сопротивление имеют место в связи с намечаемыми действиями? |
| 3. поиск решения: рассмотрение вариантов, выбор варианта достижения задачи и цели; |  |  | -  Что Вы можете сделать, чтобы достичь цели? - Какими способами Вы 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? |
| 4. составление пошагового плана достижения цели; |  |  | - 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? |
| 5. Сопровождение и поддержка во время движения к цели | Коуч активно слушает, уточняет о проделанных шагах, обсуждает, правильно ли была поставлена задача, 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. | Клиент описывает, что было сделано за период между сессиями, что получилось, а с чем были трудности, каких инструментов ему не хватило. | - Что было сделано после нашей последней коуч-сессии? Все ли успели? - Что не успели? И почему? - Каковы результаты?  - С какими трудностями 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 сложившая 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 микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицуSWOT – 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? |
|  |  |  |

**2. Методическое обоснование использования деловых игр в методической работе ДОУ**

**2.1 Место и роль деловой игры в методической работе ДОУ**

Деловые игры нашли широкое применение в методической работе нашего детского сада. Несмотря на то, что для проведения деловой игры требуется большая предварительная подготовка, в педсоветы и консультации часто включаются элементы деловой игры – метод игрового моделирования.

Отличие деловой игры от метода игрового моделирования заключается в следующем: последний представляет собой форму активизации педагогов при проведении любой методической работы; первая является самостоятельной. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет большое положительное значение. Они помогают максимально активизировать участников для достижения поставленной цели.

Деловые игры связаны с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятие определенной роли и выбора способов взаимодействия.

Изучение проблем воспитательно-образовательной работы в детском саду через деловые игры помогает как начинающему, так и опытному педагогу усвоить технологию проведения занятий и воспитательных мероприятий. Этот метод ценен тем, что и увлекает ее участников; метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия решений в различных ситуациях по заданным или выбираемым самими участниками правилам.

Анкета для воспитателей для изучения организации работы педсовета.

С целью изучения удовлетворенностью воспитателями методической работой с педагогами проводилось анкетирование. Анкетирование педагогов проводилось в два этапа. Между ними в методической работе использовались разнообразные активные формы (семинары-тренинги, педсоветы в форме SWOT – анализа и открытого пространства, мастер-классы, деловые игры, дискуссии, мозговые атаки, методические посиделки и т.п.) В совместной работе мы практически не использовали устаревший метод лекций и докладов, ограничиваясь короткими сообщениями, которые по совместной договоренности решили не читать, а рассказывать и обсуждать по ходу заинтересовавшие моменты. Ниже в таблице приведены вопросы на которые в разное время давались самые распространенные ответы педагогов. Под словом «педсовет» понимаются разные формы методической работы с педагогами.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопросы | Ответы педагогов (наиболее распространенные и интересные) | |
| Сентябрь 2009г. | Апрель 2011г. |
| Как вы узнаёте о теме педсовета? | - от администрации;  - от коллег: | - на методической оперативке; из объявления:  -от коллег; |
| Интересны ли темы для вас? Почему? | - да, помогают найти ответы на многие вопросы; | - да всегда актуальны;  - всегда можно выбрать интересующую тему для обсуждения |
| Читаете ли вы что-либо по проблеме, которая будет обсуждаться на педсовете? | - иногда;  - да, читаю | - да, чтобы поучаствовать в дискуссии, беседе; |
| Самостоятельно ли вы находите литературу по теме педсовета, руководствуютесь рекомендованным списком литературы, чьим-то советом? | - ищу самостоятельно;  -обращаюсь в методический кабинет; | - самостоятельно хочу найти что-нибудь интересное;  - пытаюсь найти интересные статьи по теме в интернете; |
| Знакомитесь ли вы при подготовке к педсовету с опытом работы воспитателей по проблеме, обсуждаемой на педсовете? | - нет; | - нет;  -иногда беседую с коллегами по предстоящему обсуждению; |
| Какую помощь со стороны заведующего и старшего воспитателя вы получаете в процессе подготовки и педсовету? | - любую необходимую; | - любую, какая потребуется; |
| Принимаете ли вы участие в подготовке к педсовету? | - если требуется – да;  - если выступаю на педсовете; | - да;  - стараюсь всегда; |
| Как вы оцениваете организацию подготовки педсовета? | - хорошо (60%)  -отлично(40%) | - отлично (90%)  - хорошо (10%) |
| Какие формы проведения педсоветов используются? | -деловая игра;  -семинар-практикум;  - итоговый педсовет;  - разные формы; | - дискуссия;  - мозговая атака;  - SWOT – анализ;  - аквариум;  -деловая игра;  - тренинги; |
| Получаете ли вы ответы на интересующие вас вопросы на заседаниях педсоветов? | - да;  - почти всегда | - да;  - в споре рождается истина; |
| Ваши предложения по улучшению работы педсовета вашего дошкольного учреждения? | -почаще использовать интересные формы педсоветов | - использовать такие необычные, разнообразные формы педсоветов, как тренинги и деловые игры. |

Таким образом, воспитателями отмечена значимость активных форм методической работы, не только в их информационной ценности, но и в том, что являясь интересными по способу организации, имеют большую степень результативности. Особым вниманием среди педагогов выделялась деловая игра.

Активность педагогов в различных формах методической работы:

2008-2009 уч. год 2010-2011 уч. год

1- активны;

2- умеренно активны:

3 – пассивны

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.

Основные 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.

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 позволяют как бы "прожить" определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. Деловые игры позволяют моделировать различные ситуации, проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы.

Использование деловых игр в методической работе повышает интерес, вызывает высокую активность педагогов, совершенствует умения для разрешения реальных проблем, способствует формированию профессионального творческого мышления.

Итак, оценивая роль деловых игр можно выделить следующие параметры:

• Принятие управленческих решений в деловых играх осуществляется ее участниками, которые выполняют определенные роли, а поскольку интересы разных ролей не совпадают, то решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций;

• Проведение деловых игр является коллективным методом обучения, в результате игры формируется коллективное мнение при защите мнения своей группы игроков и критики других групп;

• В деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков, помогающий активному включению обучаемых в решение изучаемой проблемы.

Деловая игра эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Столы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение руководителя ПО) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

Деловые игры бывают следующих видов:

-имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.

-управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);

-исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;

-организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.

-игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;

-игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. Примером проективных игр может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

Основная цель игры – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1.Конструирование игры:

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;

разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

* руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
* назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
* определяют время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

* общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
* самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
* характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
* анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение. Участники игры разбиваются на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументированно следует выделить главное, обосновать идею, обосновать, «защитить» ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключении руководитель подводит итог игры.

**2.2 Методические рекомендации к проведению деловых игр**

Широкое применение игровых технологий в учебном и воспитательном процессе детского сада захватило и сферу методической работы, в частности, педагогические советы. Специфической особенностью игры является возможность создать эмоциональный настрой, который повышает интерес воспитателей к обсуждаемой проблеме, активизирует творческую деятельность, делает игру действенной и экономичной формой управления учебно-воспитательным процессом.

*Деловые игры* – это вид деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленный на решение учебной (производственной, управленческой или др.) задачи.

Для педагогического совета-деловой игры необходимы следующие признаки-условия:

1. Наличие проблемы и цели, которую должен решить педагогический (игровой) коллектив. Проигрыванию подвергаются либо взаимоотношения, либо взаимодействия, либо организационные структуры. В практике наиболее распространены следующие обобщенные темы педагогических советов-игр:

- Гуманизм и демократизация отношений.

-  Модель ученического самоуправления.

-  Модель выпускника.

-  Взаимодействие воспитанников, воспитателей, родителей.

- Защита идей передового (авторского) опыта.

- Освоение инновационных технологий.

- Разработка программных документов (уставов, положений, правил )

- Разработка программ развития.

- Планирование работы детского сада.

- Разработка крупных мероприятий, деловых периодов и др.

2. Имитация реальной ситуации, наличие игровых ролей и назначение на них участников игры. Чаще всего педагогический коллектив разбивается на несколько групп, в которых обсуждаемая ситуация разыгрывается в ролях. В результате это приводит к коллективному решению проблемы.

Позиционная динамика в общей игре (группа) или в работе отдельной группы (участники) может быть представлена в зависимости от модификации деловой игры различными ролями. Чаще всего разыгрываются социальные роли : воспитанник, воспитатель , родителии др.

Позиции, проявляющиеся по отношению к содержанию работы в группе: генератор идей, разработчик, имитатор, эрудит, диагност, аналитик.

*Организационные* позиции*:* организатор, координатор, интегратор, контролер, тренер.

*Методологические* позиции: критик, методист, проблематизатор, рефлексирующий.

*Психологические* позиции: лидер, предпочитаемый, независимый, непринимаемый , отвергаемый.

3. Реальное различие интересов, мнений, точек зрения самих участников. В большом педагогическом коллективе это обеспечивается разными должностными статусами участников по отношению к рассматриваемым проблемам, субъективной позицией, различной ответственностью и др.

4.  Соблюдение игровых правили условий.

5. Наличие игрового стимулирования: соревнование в общественной активности, экспертная оценка личного и коллективного вклада, общественная оценка результата игровой деятельности.

Весь процесс организации игр и их проведения можно разделить на 6 этапов .

*Первый этап*– разработка (конструирование) игры. На этом этапе:

– проводится диагностика состояния учебно-воспитательного процесса и определяется задача, которую намечается решить в игровом режиме;

– определяется проблема (название) педагогического совета-игры;

– формулируется общая управленческая цель и частные цели для групп и для участников игры;

– составляется сценарий, конкретная педагогическая ситуация, в которой участникам игры предстоит имитировать свою деятельность соответственно исполняемой роли;

– разрабатываются общие правила, а также инструкции для игроков и команд.

Необходимо отметить, что конструирование игр – трудоемкое дело, требующее знаний основ управления современного детского сада на уровне имеющихся достижений как в теории, так и на практике. По хорошо разработанному сценарию игры и технологии ее проведения каждый методист может успешно осуществить заложенную в нее управленческую задачу.

*Второй этап* представляет собой организованную подготовку, ввод в игру с реализацией определенной управленческой цели. Организующий игру разъясняет слушателям ее цели и смысл, знакомит их с общей программой и правилами, распределяет роли, ставит перед исполнителями конкретные задачи, выбирает (назначает) ведущих и экспертов (жюри). Определяется также регламент выступлений, длительность этапов игры. Для распределения ролей можно использовать экспресс-опрос. При наличии времени эта методика применяется и в группах.

*Третий этап* наиболее важный. Это групповая игра, разыгрывание ситуации и поиск решения внутри каждой группы. Работа в группе может представлять изучение информации по источникам, мозговой штурм, дискуссию, тренинг. Она проводится под руководством игротехника (методиста) или избранного группой лидера. Участники игры действуют соответственно принятым правилам и указаниям ведущего. Общепринятыми принципами групповой работы являются:

1.  Правило «здесь и сейчас»: ничего из происходящего во время игры в плане личностных отношений внутри группы не должно выйти за рамки данной аудитории.

2. Умение в «малом видеть проявление большого»: даже самая маленькая идея способна улучшить существующую модель, а несколько новых, оригинальных идей способны привести к победе в конкурсе идей;

3. Целенаправленность: во время обсуждения следует сформулировать основной вопрос и стремиться дать ответ именно на этот вопрос, а не воспроизводить все свои знания.

 4.Краткость: следует высказывать свое мнение, позицию, идею в лаконичной форме, чтобы все успели высказаться в отведенное для дискуссии время:

  5.Конструктивность: по отношению к чужим идеям проявлять меньше критики, стараться дополнять и развивать их.

Для подготовки выступления – общего решения – группе дается определенное время.

Затем следует *четвертый этап* – межгрупповая дискуссия: выступления групп, защита идей, проектов, взаимооценки, открытый микрофон.

*Пятый этап* игры – подведение итогов, анализ и обобщение результатов – включает выступление экспертов, принятие общего коллективного решения. При оценке игры эксперты (руководитель) особое внимание обращают на актуальность, реальность, экономичность, оптимальность и оригинальность решений.

*Шестой этап* представляет игровое последействие, перенос опыта мышления и деятельности из игры в реальную профессиональную деятельность.

Главное в игровом последействии – это то, что является социально-психологическим следствием участия в игре – эффект самодвижения, саморазвития педагога.

ПРИМЕЧАНИЯ.

1. Одной из форм деловой игры является «мозговая атака» (брейнстроминг). Она применима при поиске идей, разработке путей решения какой-либо проблемы.

Коллектив педагогов разбивается на группы по 5–7человек.

*Первая группа* – «генераторы идей». Она должна в течение незначительного времени предложить как можно больше вариантов решения проблемы, которую обсуждают. При этом группа не имеет права обсуждать предложения. Все возникающие идеи фиксируются протоколистом в полном объеме (для этой цели можно также использовать магнитофон).

*Вторая группа* представляет собой «аналитиков». Они получают от первой группы списки предложенных вариантов. Эта группа не имеет права добавить в списки что-либо новое, она рассматривает внимательно каждое предложение, выбирает наиболее разумные и подходящие. Выбранные предложения группируются, фиксируются, объявляются коллективу. После того как прошел первый круг «мозговой атаки», группы меняются своими функциями и снова выполняют работу по изложенному сценарию. Во время проведения «мозговой атаки» методист является и заказчиком, и дирижером игры. Он кратко излагает суть проблемы и условия, правила проведения.

Строго запрещается всякая критика любых мнений и предложений. Можно высказывать самые неожиданные предложения, их должно быть как можно больше. Как показывает практика, «мозговая атака» в ряде случаев эффективнее долгого слушания, анализа, обоснований и т. п.

2. Другим вариантом «мозговой атаки» является «продуктивная деловая игра» (разработка Бедерхановой В. П.).

Игра начинается с выступления ведущего, который уточняет тему, цели, объясняет правила и ход дальнейшей работы, делит коллектив на группы. Затем начинается первый этап групповой работы под условным названием «негатив».

В каждой группе участники игры отвечают на вопрос: «Что Вас не устраивает в ...» (продолжение вопроса соответствует теме игровой работы).

Ответы на вопрос даются с позиций ролей, определенных участникам (родителей, воспитанников, педагогов). Члены группы либо последовательно проходят через все роли, либо каждая группа разбивается на ролевые микрогруппы. Режим групповой работы строится в соответствии с правилами «мозговой атаки». Протоколист фиксирует все высказывания по окончании этапа. Эксперты классифицируют их и формулируют проблемы. Затем начинается второй этап групповой работы – наработка «позитива» («Что Вы можете предложить?»). Участники игры осознают проблемы и вырабатывают идеи, предложения по совершенствованию положения. Наконец, на третьем этапе группы или общее собрание разрабатывают программы, которые оцениваются, дорабатываются и приводятся к общему знаменателю экспертами. Итогом продуктивной игры является позитивный проект по совершенствованию образовательной практики.

3. В управленческой практике образовательных учреждений применяются и более крупные формы игровой деятельности – ОДИ и ООИ.

Организационно-деятельностные (ОДИ) и организационно-обучающие игры (ООИ) являются формой коллективной мыследеятельности, в процессе которой происходит обучение и проектирование (создание) новых деятельностных образцов. Такие игры проводятся методистами и игротехниками (ведущими) на основе глубокой теоретической проработки решаемых проблем, с целью порождения новой практики в некоторой профессиональной сфере. ОДИ и ООИ требуют для своего проведения достаточно большого времени (нескольких дней).

4. Разновидность ролевой деловой игры представляет собой «педагогический совет – защита инноваций».

Каждой группе педагогов дается задание: предварительно подготовиться (изучить, ознакомиться с опытом) и на совете в лаконичной форме (10–15 минут) изложить идеи и особенности данной педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом применения педагогической технологии или ее элементов (открытые занятия, изучение методических материалов). Кроме того, группа выбирает из своего состава исполнителей следующих ролей:

1. автор-новатор– носитель передовых идей, руководитель группы;

2. оптимисты– сподвижники новатора, защитники идеи, ее пропагандисты;

3. пессимисты– консерваторы и скептики, противники идей;

4. реалисты– аналитики, способные взвесить все «за» и «против» и сделать необходимые выводы.

В зависимости от количества людей и обсужденных инноваций возможно выделение творческих групп по указанным ролевым направлениям, а также и по другим (воспитанник– воспитатель– родитель; воспитатель– администрация и др.).

В результате делового обсуждения инновации по ролям педагогический совет приходит к тому или другому решению о целесообразности ее применения.

Подготовить и провести деловую игру — процесс творческий. Поэтому конструирование деловой игры носит на себе отпечаток личности автора. Зачастую, взяв модель уже разработанной деловой игры, можно изменить отдельные ее элементы или полностью подменить содержание без изменения модели.

Однако наблюдения позволяют сделать вывод, что часто «не идут» те игры, в которых слабо отработана игровая модель деятельности участников.

Существуют теоретически обоснованные методики конструирования и проведения деловых игр. Знание их необходимо, чтобы избежать ошибок, способных свести на нет труд.

Если деловая игра используется с целью обучения, то необходимо помнить, что она не может предварять семинары и спецкурсы, практические занятия. Она должна проводиться в конце обучения.

Разрабатывая игру, необходимо помнить, что чем больше свобода выбора решений, тем охотней игроки включаются в процесс. Сюжет игры должен представлять собой постоянное столкновение интересов учащихся. В настоящее время формы проведения деловых игр становятся разнообразнее, интереснее, а этапы расширяются. И на практике можно увидеть разнообразие игр с педагогами . В результате можно выделить следующие основные этапы разработки игры:

1. постановка проблемы;
2. выбор темы;
3. анализ главных закономерностей создаваемой игры: соотношения, связи, роли, субординация между игроками и т.д;
4. разработка сценария, состоящего из игровых событий;
5. создание наиболее вероятного списка решений игроков в каждом игровом событии;
6. разрабатывается система оценок. Стоит отметить, что не всегда в игре возможно применение количественной оценки. В этом случае применяется метод экспертной оценки;
7. формулировка правил игры;
8. предварительная отладка игры.

Успех деловой игры напрямую связан с качеством ее проведения. Ведущий должен грамотно организовать следующие этапы:

1. «Запуск» игры. Ведущий знакомит игроков с целью игры, с ее описанием. Он распределяет роли, представляет игрокам вводную ситуацию и информационные данные. На этом этапе крайне важным является создание настроя и атмосферы предстоящей игры.
2. Корректировка игры. Из-за затянувшихся рассуждений или из-за неверно выбранной методики решения поставленной задачи игра может затянуться или превратиться в плохо контролируемый процесс. В этом случае ведущий обязан скорректировать ход игры, но таким образом, чтобы не нарушить ее атмосферы. К примеру, часть игроков можно отправить «в командировку» с дополнительным заданием, за основу рассуждений можно принять дополнительно поступившие документы или условия, ведущий может исполнить роль приглашенного со стороны консультанта.
3. Создание дискомфортной среды в группе игроков. Необходимо, чтобы группа игроков оставалась остросоциальной средой, а не средой комфортного психологического общения, при которой чувство защищенности может не позволить решить поставленную перед группой проблему.
4. Предотвращение сплочения группы на основании чего-либо, не связанного с игрой. Вред результативности игры может нанести недовольство игроков неожиданными поворотами сценария, личностью ведущего, распределением ролей, успехами команд-соперников. Игроки должны понять, что успех зависит не столько от сценарной постановки игры, сколько от их участия в игре.
5. Учет индивидуальных особенностей личности. При распределении ролей следует учитывать психологические особенности игроков: ярко выраженный индивидуализм, повышенная или пониженная самооценка, лидерские качества и т.д.
6. Обсуждение игры участниками выводится за рамки самой игры и проводится после ее окончания [21].

*Оценка работы игроков и команд.*

Оценка задач, имеющих конкретное решение и ответ, не должна вызывать затруднения ведущего. Применяемый в некоторых случаях метод экспертных оценок, чаще всего отслеживает следующие аспекты:

1. Общая активность группы (может подразделяться на интеллектуальную и эмоциональную);
2. степень организованности группы (лидерство, эффективность совместной деятельности, быстрота реагирования на внешние воздействия);
3. степень индивидуальной активности (соответствие отведенной в игре роли, личный вклад в общее дело, нестандартный подход к решению задач) [22].

*Сценарий проведения деловой игры чаще всего имеет следующий вид.*

Во вступительном слове перед участниками игры ставятся задачи, представляются руководители и организаторы игры, объявляется ее программа. В проблемной лекции дается установка участникам: преодолеть психологическую инерцию мышления, разрушить традиционную схему взглядов и представлений и, хотя бы на некоторое время, оторваться от традиционных условий, устоявшихся стереотипов мышления.

После лекции проводится несложная вступительная ролевая игра. Ее цель — активизировать участников игры, пробудить в них творческие силы, сблизить друг с другом, если ранее им не приходилось работать в таком составе, создать атмосферу доброжелательности и доверия, с одной стороны, соперничества и творческой дискуссии — с другой.

Далее все участники произвольно делятся на несколько равных групп, которые будут работать по заявленной проблеме. Каждая выдвигает кандидата, который готовит свою программную речь и выступает с ней. По результатам обсуждения проходит голосование. Ролевая игра идет в быстром темпе, развивая импровизационное мышление игроков.

После этого равные по количеству и представительству (функциональному и уровневому) группы, сформированные заранее, удаляются, каждая в свое помещение, для проведения мозговой атаки по одной из проблем. В каждой из таких групп имеется игротехник-методист, задача которого сводится к умелой организации процесса.

Pa6oтa поисковой группы при каждой новой мозговой атаке начинается с выбора лидера по данной проблеме, который должен организовать работу группы, подготовить доклад к конференции и в конкурентной борьбе защитить выбранную программу действий. Одновременно с лидером выбирается оппонент, его задача — дать оценку программы смежной группы. Методист помогает руководителю поисковой группы организовать коллективную работу, выработать предложения.

Игротехник -методист должен добиться, чтобы по каждой из проблем были избраны новый лидер поисковой группы и новый оппонент, таким образом, достигается максимальная активность всех участников игры. При выборе лидера очень важно соблюдение демократичности: в лидеры должны выдвигаться как руководители, так и рядовые специалисты.

По завершению самостоятельной работы поисковая группа защищает свой проект на общей конференции. К докладам обычно предъявляются следующие требования:

1. дать краткий анализ поставленной проблемы;

2. обосновать выработанные предложения;

3. доказать практическую значимость предложений и возможность их реализации.

В проблемно-ориентированной деловой игре все равны, административные должности на период игры «ликвидируются», никто не должен пользоваться каким-либо преимуществом. Разрешается высказывать любые идеи, однако в процессе игры совершенно недопустима критика личности.

На этой базе постепенно формируются взаимоотношения, которые сближают разные взгляды, мнения, опыт и позволяют вырабатывать нечто целое. Такая технология позволяет глубоко вникнуть в проблему, обеспечить взаимопонимание между людьми и достигнуть единства социального действия, способного переломить ситуацию, разрешить кризис или создать принципиально новое решение актуальной проблемы.

Лидеры, выступающие на конференциях, обычно сдают записи своих выступлений руководителям деловой игры. Сдают свои записи и оппоненты от каждой группы. Также проводится видеозапись всех конференций деловой игры. Таким образом, фиксируются вопросы, ответы и дискуссионные моменты. Свои записи ведут также руководители игры, члены экспертной комиссии и игротехники-методисты. На основе всех собранных материалов готовится совместный отчет.

При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, имеющая характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Достижение цели происходит путем принятия групповых и индивидуальных решений.

Необходимо обратить внимание на наиболее типичную ошибку при разработке игры: моделируется "Среда", а не деятельность. Деловая игра должна строиться по логике деятельности, точнее взаимодействия. В основу разработки должна быть положена деятельность, отражающая согласование различных интересов, а не структуры предприятия и т.п. модели "Среды".

Ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное проявление игроков. Прямая формулировка проблемы или указание на нее недопустимы. В то же время правила, нормы формулируются однозначно и определенно.

Таким образом, игра будет нежизнеспособной, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, недостаточна драматизация происходящих событий, они не развиваются во времени, список решений задан, не ясно как осуществляется отклик на принятые решения, не автоматизированы рутинные операции, ход игры требует постоянного вмешательства ведущего.

***Методика изучения затруднений педагогов.***

          Методика изучения затруднений педагогов носит диагностический характер и предполагает анкетирование педагогов для выявления реальных трудностей. В беседе предваряющей заполнение анкет, необходимо выйти на разговор о том, что выявление затруднений поможет выстроить методическую работу в ДОУ на результативном уровне. Не следует оказывать административное   воздействие при заполнении анкет, педагогам рекомендовать оставлять незаполненными те графы, на которые они затрудняются ответить.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Вопросы к самооценке** | **Могу поделиться опытом** | **Испытываю затруднения** | **Норма** |
|  | Адаптация детей в ДОУ |  |  |  |
|  | Организация и проведение режимных моментов |  |  |  |
|  | Подготовка и проведение занятий (по видам деятельности) |  |  |  |
|  | Подготовка и проведение совместной деятельности педагога и детей |  |  |  |
|  | Организация самостоятельной деятельности детей |  |  |  |
|  | Подготовка и проведение прогулок |  |  |  |
|  | Организация кружковой работы в ДОУ |  |  |  |
|  | Организация работы по самообразованию |  |  |  |
|  | Организация работы с родителями |  |  |  |

            По итогам анкет составляется карта педагогического мастерства.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО** | **Стаж работы** | **Результаты самооценки по проблемам** | |
| **----** | **----** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Программа-анкета для изучения трудностей в работе педагога (самооценка, оценка)**

Воспитатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Виды и элементы педагогической деятельности** | **Степень затруднения** | | | |
| **очень сильно** | **сильно** | **средне** | **почти нет** |
| Тематическое планирование |  |  |  |  |
| Перспективное планирование |  |  |  |  |
| Планирование ВООД |  |  |  |  |
| Планирование воспитательно-образовательной работы |  |  |  |  |
| Планирование работы по самообразованию и повы­шению педагогического мастерства |  |  |  |  |
| Планирование с учетом ФГТ |  |  |  |  |
| Овладение содержанием новых программ, методик |  |  |  |  |
| Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях |  |  |  |  |
| Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности |  |  |  |  |
| Использование методов развивающего обучения |  |  |  |  |
| Использование новых педагогических технологий |  |  |  |  |
| Организация исследовательской деятельности детей |  |  |  |  |
| Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития |  |  |  |  |
| Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития |  |  |  |  |
| Организация свободной деятельности детей |  |  |  |  |
| Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы |  |  |  |  |
| Выявление типичных причин низкого уровня усвое­ния программного материала |  |  |  |  |
| Учет и диагностика |  |  |  |  |
| Обобщение своего опыта |  |  |  |  |
| Внедрение передового опыта и рекомендаций психо­лого-педагогической науки |  |  |  |  |
| Работа с родителями |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**Личная карта  достижений педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за 20\_\_ -20\_\_\_ уч. год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **Результат** |
| 1 | Награждения |  |
| 2 | Участие в семинарах (выступления) на город, область |  |
| 3 | Публикации |  |
| 4 | Авторские программы |  |
| 5 | Участие в работе педсовета |  |
| 6 | Участие в работе методического объединения города |  |
| 7 | Дополнительное образование (кружки, секции) |  |
| 8 | Повышение квалификации |  |
| 9 | Сотрудничество с социумом |  |
| 10 | Иные формы работы |  |
| 11 | Участие детей в городских мероприятиях, результаты. |  |
| 12 | Работа с родителями |  |
| 13 | Подготовка детей к различным конкурсам в ДОУ, городе  и результат |  |
| 14 | Результаты оздоровительной работы |  |

**Анкета «Воспитатель глазами воспитателя»**

1. Умеет ли вызвать и поддержать интерес к какой-либо проблеме? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Поднимает ли вопросы, которые часто вызывают дискуссию? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Соблюдает ли логическую последовательность в изложении материала? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Может ли разъяснить сложные и непонятные места? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Обладает ли высокой культурой речи? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Умеет ли снять напряжение, усталость? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Ориентирует других и сама использует в работе нововведения? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Творчески подходит к своему делу? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Проявляет доброжелательность и такт по отношению к коллегам? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Объективно ли оценивает свою деятельность и педагогов? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Уважительно ли относится к коллегам? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Располагает к себе манерой поведения и внешним видом?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Диагностическая карта выявления факторов, влияющих на саморазвитие педагогов.**

            Инструкция. Насколько Вы согласны с приведенными ниже утверждениями? (Поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие Вашему мнению:

5 – да; 4 – скорее да, чем нет; 3 – и да, и нет, 2 – скорее нет; 1 – нет).

**Ф.И.О.педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Оценка реализации потребностей педагогов в развитии и саморазвитии.**

1.      Я стремлюсь изучить себя.

2.      Я оставляю время для развития, как бы ни был занят делами.

3.      Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4.      Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5.      Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное

время.

6.      Я анализирую свои чувства и опыт.

7.      Я много читаю.

8.      Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9.      Я верю в свои возможности.

10.  Я стремлюсь быть более открытым человеком.

11.  Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12.  Я управляю своим профессиональным развитием и получаю

положительные результаты.

13.  Я получаю удовольствие от освоения нового.

14.  Возрастающая ответственность не пугает меня.

15.  Я положительно бы отнес(лась) к продвижению по службе.

**Анкета «Достижения и трудности в моей педагогической практике».**

Ф.И.О.Педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Аспект педагогической деятельности** | **Степень затруднения** | | | |
| Очень  сильно | Сильно | Почти не затрудняюсь | Не испытываю затруднений | Могу поделиться опытом |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Планирование воспитательно-образовательной работы:   Календарное |  |  |  |  |  |
| Перспективное |  |  |  |  |  |
| 1. Умение поставить цель и задачи воспитательной работы |  |  |  |  |  |
| 1. Выбор форм воспитательной работы |  |  |  |  |  |
| 1. Введение инновационных форм воспитательно-образовательной работы |  |  |  |  |  |
| 1. Знание детской возрастной психологии |  |  |  |  |  |
| 1. Организация и проведение игровой деятельности |  |  |  |  |  |
| 1. Организация и проведение занятий. |  |  |  |  |  |
| 1. Индивидуальная работа с воспитанниками |  |  |  |  |  |
| 1. Работа с «трудными» воспитанниками |  |  |  |  |  |
| 1. Работа с родителями |  |  |  |  |  |
| 1. Обеспечение разумной дисциплины |  |  |  |  |  |
| 1. Эффективное использование пособий и игр |  |  |  |  |  |
| 1. Изготовление наглядного материала для оснащения групповой комнаты. |  |  |  |  |  |
| 1. Проведение диагностики. |  |  |  |  |  |
| 1. Составление анализа работы |  |  |  |  |  |
| 1. Планирование самообразования и повышения педагогического мастерства. |  |  |  |  |  |

Дата заполнения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**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

*Приложение 2*

**Развернутый план подготовки педсовета**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Недели** | **Председатель педагогического  совета** | **Методист** | **Специалисты** | **Секретарь** |
| 1 | Вырабатывает план подготовки и проведения педсовета.  Определяет тему семинара и назначает лектора.  Организует работу малой творческой группы | Определяет условия просмотра открытых занятий.  Подбирает вопросы анкетирования по теме.  Включается в работу малой творческой группы | Формулируют теоретические основы проблемы педсовета.  Определяют свою роль в подготовке педсовета | Подбирает методическую литературу и оформляет каталог |
| 2 | Проводит координационное совещание по работе малой творческой группы | Посещает и анализирует занятия по определенной схеме.  Анализирует результативность педагогической работы  с детьми | Принимают активное участие в подготовке и проведении открытых просмотров.  Анализируют уровень развития детей | Оформляет пакеты методических материалов (конспекты, планы, сценарии  и др.) |
| 3 | Организует теоретический семинар с приглашением специалистов | Организует взаимное посещение занятий и других открытых мероприятий педагогами | Проводят срезы уровня развития  детей | Формирует банк диагностических  материалов |
| 4 | Обсуждает предварительные материалы педсовета с участниками группы.  Обсуждает форму проведения педсовета | Организует совместный открытый просмотр по определенной схеме | Готовят педагогов  к открытым занятиям | Осуществляет сбор опросников, анкет, карточек анализа открытых мероприятий |
| 5 | Знакомится с итогами открытых просмотров | Обрабатывает данные открытых занятий | Готовят к выступлению педагогов.  Подготавливают собственные тезисы | Оформляет итоги просмотра открытых мероприятий |
| 6 | Организует работу творческой мастерской по теме | Работа творческой мастерской по теме педагогического совета | | Готовит пакет методических материалов |
| 7 | Анализирует цифровой материал.  Готовит проект решения педсовета | Формируют банк творческих находок.  Определяют целостную структуру педагогического процесса и взаимодействия педагогов и специалистов | | Готовит стенды  с цифровым материалом, графики, таблицы |
| 8 | Утверждает сценарий проведения педсовета | Разрабатывают сценарий педсовета.  Готовят предложения | | Готовит зал и оборудование к проведению педсовета |
| 9 | Творческая неделя: все члены педагогического коллектива, приглашенные (родители и др.) участвуют в работе педагогического совета | | | |

**Отчет педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**О проделанной работе за 2010-2011 уч. год.**

 1.    Какие мероприятия были организованы в учебном году

       вечера, досуги (с указанием названия)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

       праздники и развлечения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* родительские собрания, консультации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 2.    Какие дидактические игры и пособия были подготовлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 3.    Что нового включено в предметно-развивающую среду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  4.    Какие проведены открытые мероприятия, для кого и с какой целью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 5.    Какое мероприятие, проведенное  Вами, считаете наиболее интересным\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 6.    Повышали ли Вы свою квалификацию в этом учебном году( курсы, семинары и т.д. где, когда) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 7.    Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам

запомнились больше всего ( в ДОУ, в городе и др) Укажите название. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.    Какой педагогический опыт Вы накопили за этот учебный год. Обобщали ли его. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  9.    Какие инновационные технологии освоены Вами за последнее время. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 10.   Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11.   Что Вам мешало более полно раскрыть свои педагогические возможности.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета для педагогов по планированию педагогической работы на 20\_\_ -20\_\_ уч. г.**

 Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Категория \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Опыт работы в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Последний год повышения Вашей квалификации ( указать подтверждающий документ)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Тема самообразования  текущего учебного года ( как и где представлена) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Тема самообразования на 2011-2012 уч. год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Какие направления в экспериментальной работе для  Вас перспективны \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Намерены ли Вы поделиться своим педагогическим опытом и интересными сообщениями на методических мероприятиях, если да, то какими \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Какие консультации и семинары Вам нужны ( какую помощь и от кого Вы хотели бы получить) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
6. Хотели бы Вы изменить расстановку непосредственно работающих с Вами людей ( если да, то Ваши варианты) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
7. Какие открытые занятия Вы можете предложить по обмену опытом и для кого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
8. Какие формы работы с родителями  планируете \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
9. Ваши предложения и пожелания по улучшению педагогического процесса на новый учебный год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Дата заполнения

«\_\_\_» мая 20\_\_год        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                        Подпись                                     расшифровка подписи

**Заключение**

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.

В ходе изучения психолого-педагогической литературы было выявлено, что являясь одним из активных способов обучения, деловые игры обладают следующими особенностями: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в процесс игры, обязательностью взаимодействия участников между собой и с материалами игры.

Деловая игра – это модель какой-либо ситуации с непрерывно меняющимися условиями. Как правило, в ней действует несколько групп участников с разными интересами, и каждая из них должна решить свою проблему. По своей сути деловые игры отличаются от любых других методов обучения. Их можно было бы сравнить с тренингами (частью которых они нередко являются), однако тренинги – это соединение теории с ее отработкой на практике. А в ходе деловой игры нарушается привычная цепочка – сначала теория, потом практика. Здесь знания, умения и навыки формируются у игроков почти одновременно, в ходе практической деятельности. Кроме того, ведущий с помощью специальных приемов создает определенный эмоциональный настрой участников, который активизирует процесс обучения.

Сущность деловых игр в том, что они имеют черты как учения, так и труда. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления.

Изучение проблем воспитательно-образовательной работы в детском саду через деловые игры помогает как начинающему, так и опытному педагогу усвоить технологию проведения занятий и воспитательных мероприятий. Этот метод ценен тем, что и увлекает ее участников; метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия решений в различных ситуациях по заданным или выбираемым самими участниками правилам.

**Список литературы.**

1. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис – пресс, 2006.
2. Быченко Ю.Г. , Красильников О.Ю. Деловые игры в школе бизнеса. – Саратов, 1992.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. – М.: Сфера, 2007.
4. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие. – М. – Сфера, 2005. – 64с.
5. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – м.: Сфера, 2005.
6. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. - С – Пб: «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2008.
7. Данилко О. В. Использование метода игрового моделирования в работе с педагогами //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2003. - №3.
8. Беляева И. В. Педагогический совет с использованием методов активизации // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2008. - №11. – С. 41-44.
9. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. – М.: МАНИПТ, 2002.
10. Ельцова О.М. Методика подготовки и проведения педагогических советов в ДОУ // Дошкольное воспитание – 2002.
11. Гаворина Л.С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2009. - №1.
12. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: Высшая школа, 1999.
13. Дик. Н. Ф. «Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждений» - Изд. 3-е; Ростов н /д: Феникс, 2006 год.
14. С. С. Лебедева, Л. М. Маневцева « Управление инновационным образовательным учреждением в условиях социального партнёрства» - СПб.; Детство-Пресс, 2005 год.
15. К. Ю. Белая « Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы» - М. : ТЦ Сорера, 2007 год.
16. А.А.Майер «Управление инновационными процессами в ДОУ»-Творческий центр. Москва,2008г.
17. Волобуева Л.В. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами»,2009г.
18. 21.И.Урнина.Т.Данилина «Инновационная деятельность в ДОУ» МосваЛинка-пресс 2009.
19. Сыромятникова Л. М. «Педагогические советы в дошкольном образовательном учреждении», М., «Планета» 2011г.
20. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы. - М: АЙРИС ПРЕСС, 2008.- 188с.
21. Шаманская Н. Интерактивные методы // Дошкольное воспитание.– 2008.- №8.–с.24-27