

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ  
ВІННИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
МІСЬКИЙ МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ  
ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД №10

**ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ ТА АКТИВНІ ФОРМИ РОБОТИ  
З КОЛЕКТИВОМ ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

***номінація «Педагогічний менеджмент»***

Андрусик Тетяна Борисівна

Завідуюча ДНЗ №10

тел. (097) 166-05-22.

м. Вінниця

2016

Автор-упорядник **Андрусик Т.Б.**, завідувача дошкільного навчального закладу №10

**Андрусик Т.Б.** Інтерактивні методи та активні форми роботи з колективом дошкільного навчального закладу. Методичний посібник /Т.Б.Андрусик– Вінниця: ММК, 2016. 78с.

Рецензенти:

Сокиринська Н.Д., методист міського методичного кабінету  
Департаменту освіти Вінницької міської ради

Рекомендовано науково-методичною радою  
Міського методичного кабінету  
Департаменту освіти Вінницької міської ради

В запропонованому посібнику розкривається зміст інтерактивних методів навчання педагогів, використання яких дає змогу керівникові закладу створити умови для самостійної і творчої роботи працівників, розвивати вміння працювати колективно, підвищувати їх професійну компетентність та особистісний ріст, формувати вміння рефлексувати в процесі пізнання нового та освоєння знайомого матеріалу. Новітні методи роботи запропоновані в посібнику допоможуть перетворити педагогів на активних, зацікавлених учасників роботи різних форм професійних об'єднань. Для завідуючих, вихователів-методистів ДНЗ.

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичне обґрунтування інтерактивних методів і методів активного навчання у методичній роботі ДНЗ	
1.1 Сутність поняття «методи активного навчання» .....	5
1.2 Класифікація методів активного навчання та їх особливості .....	10
Розділ 2. Методичні рекомендації щодо використання інтерактивних методів навчання.	
2.1.Метод «Модерація» .....	39
2.2.Технологія Відкритого Простору.....	41
2.3.SWOT-аналіз у роботі керівника.....	44
Висновок .....	46
Список літератури .....	47
Додаток 1. Психолого-педагогічний тренінг «Психофізичний розвиток дитини за програмою «ДИТИНА» .....	48
Додаток 2. Методичний ринг «Педагогічна майстерність вихователів».....	52
Додаток 3. Теоретичний семінар з використанням інтерактивних технологій..	58
Додаток 4. Етапи проведення педагогічної ради за ТВП в синтезі з методом «модерації» .....	62
Додаток 5. SWOT-аналіз освітньої діяльності ДНЗ№10 .....	67
Додаток 6.Зразок проведення дискусії.....	77

## ВСТУП

Якість освіти та його ефективність - одна з актуальних проблем сучасної педагогіки. Провідну роль у забезпеченні ефективності освітньо-виховного процесу грає педагог, його професіоналізм.

Підвищення рівня майстерності педагогів - пріоритетний напрямок діяльності методичної роботи, яка займає особливе місце в системі управління дошкільним закладом і являється важливою ланкою в цілісній системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, оскільки, насамперед, сприяє активізації особистості педагога, розвитку його творчої особистості.

Постійний зв'язок змісту методичної роботи з результатами роботи педагогів забезпечує безперервний процес вдосконалення професійної майстерності кожного вихователя. У той же час методична робота носить випереджаючий характер і відповідає за розвиток і вдосконалення всієї роботи з дітьми, у відповідності з новими досягненнями у педагогічній та психологічній науці. Тому неможливо погодитися з розумінням методичної роботи, як тільки служби коригування помилок у діяльності вихователя, хоча в ході її доводиться вирішувати і ці проблеми. Головним є надання реальної, дієвої та своєчасної допомоги педагогам. Однак проблема підвищення професійної майстерності кожного педагога дошкільного закладу як і раніше залишається однією з найскладніших. Ні для кого не секрет, що іноді на організацію заходів витрачається багато сил, а віддача незначна, мала. Чим же пояснити все це? Традиційні форми методичної роботи, в яких головне місце відводилося доповідям, виступам втратили своє значення через низьку їх ефективність та недостатність зворотного зв'язку. Сьогодні потрібно використовувати нові, інтерактивні методи роботи, яким властиво залучення педагогів у діяльність і діалог, що передбачає вільний обмін думками.

Метою створення посібника є активне застосування інтерактивних методів навчання педагогів для забезпечення росту їх професіоналізму, особистісного зростання, формування вміння рефлексувати в процесі пізнання нового та освоєння знайомого матеріалу.

В посібнику викладено теоретичне обґрунтування інтерактивних методів і методів активного навчання у методичній роботі ДНЗ, розкрито сутність поняття «методи активного навчання», також надана Класифікація методів активного навчання та їх особливості та методичні рекомендації використання інтерактивних методів навчання: технології відкритого простору, методу модерації, SWOT-аналізу у роботі з педагогічним колективом під час проведення різних форм професійних об'єднань. В додатках до посібника надано зразки проведення педагогічної ради з використанням технології «Відкритого Простору» в синтезі з методом «Модерації», методичного рингу, психологічного тренінгу, SWOT-аналіз освітньої діяльності ДНЗ, які допоможуть керівникові змоделювати власні професійні об'єднання за допомогою новітніх інтерактивних методів.

## **Розділ 1. Теоретичне обґрунтування інтерактивних методів і методів активного навчання у методичній роботі ДНЗ.**

### **1.1. Сутність поняття «методи активного навчання»**

Використання інтерактивних методів у педагогічному процесі спонукає педагога до постійної творчості, а в зв'язку з цим до вдосконалення, змін, професійному та особистісному зростанню, розвитку. Адже знайомлячись з тим чи іншим інтерактивним методом, педагог визначає його педагогічні можливості, ідентифікує з особливостями учасників, приміряє до своєї індивідуальності. І ця інноваційна діяльність не залишає педагога, поки він усвідомлює, що інтерактивні методи навчання є дієвим педагогічним засобом, а використання в педагогічному процесі технології інтерактивного навчання - необхідна умова оптимального розвитку і тих, хто вчиться, і тих, хто вчить.

Перед керівниками ДНЗ часто стоїть питання - як зробити, щоб кожен педагог став активним, зацікавленим учасником роботи різних форм професійних об'єднань? Як позбутися від пасивності окремих педагогів? Як перевести їх від репродуктивної діяльності до дослідницької, до формування вміння рефлексувати в процесі пізнання нового та освоєння знайомого матеріалу?

Активізація творчої діяльності педагогів можлива через нетрадиційні, інтерактивні методи і активні форми роботи з педагогами.

**Методи активного навчання** - сукупність педагогічних дій і прийомів, спрямованих на організацію навчального процесу і створення спеціальними засобами умов, які мотивують педагогів до самостійного, ініціативного і творчого освоєння навчального матеріалу в процесі пізнавальної діяльності .

Особливості методів полягають у їх спрямованості на активізацію пізнавальної, комунікативної, професійної діяльності та підвищення їх якості (мислення, мова, дії, емоційно-особистісні відносини,). Експериментальні дані свідчать, що при лекційній подачі матеріалу засвоюється не більше -30% інформації, при самостійній роботі з літературою - до 50%, при вимові - до 70%, а при особистій участі у досліджуваній діяльності (наприклад, в діловій грі) - до 90%).

Ознаки методів:

*Проблемність.* Проблема полягає в протиріччі між існуючими об'єктивними складнощами і існуючим ставленням суб'єкта до них: основне завдання полягає у введенні суб'єкта в проблемну ситуацію, для виходу з якої для прийняття рішення або знаходження відповіді йому не вистачає наявних знань, і він змушений сам активно формувати нові знання за допомогою ведучого (тренера), партнерів по взаємодії, ґрунтуючись на відомому йому чужому і своєму професійному досвіді, логіці і здоровому глузді. Оптимальний варіант проблемної задачі - та задача, вирішення якої неоднозначно навіть для фахівця.

*Адекватність навчально-пізнавальної діяльності характеру майбутніх практичних (посадових) завдань і функцій учасників.* Особливо це стосується питань особистісного спілкування, службових та посадових взаємин. Завдяки його реалізації можливе формування емоційно-особистісного сприйняття учасниками професійної діяльності. Найбільш повно підходить до реалізації цієї ознаки викладені в теорії контекстного навчання. Тому ця ознака трактується також як здійснення контекстного значимого для учасників процесу праці, спілкування і т. Д.

*Взаємонавчання.* Стержневим моментом багатьох форм проведення занять із застосуванням методів активного навчання є колективна діяльність і дискусійна форма обговорення. Ця ознака не заперечує індивідуалізації навчання, але вимагає його розумного і вмілого використання.

*Індивідуалізація.* Потреба організації навчально-пізнавальної діяльності з урахуванням індивідуальних здібностей і можливостей учасників. Ознака також має на увазі розвиток у суб'єктів механізмів самоконтролю, саморегулювання, самонавчання.

*Дослідження досліджуваних проблем і явищ.* Реалізація ознак дозволяє забезпечити формування відповідних початкових моментів навичок, необхідних для успішного самонавчання-разовання, заснованого на вмінні аналізувати, узагальнювати, творчо підходити до використання знань і досвіду.

*Мотивація.* Активність як індивідуальної, так і колективної, як самостійної, так і регламентованої навчально-пізнавальної діяльності вихователів, розвивається

і підтримується системою мотивації. При цьому до числа використовуваних керівником мотивів додаються:

- професійний інтерес;
- творчий характер навчально-пізнавальної діяльності;
- змагальність, ігровий характер проведення засідань;
- емоційний вплив.

В умовах проблемності змісту, творчого характеру та змагальності діяльності відбувається швидке, різке введення в дію резервів організму. Виникаючи при цьому емоції активізують, спонукають людину, ініціюють його спрямованість на вчинення діяльності.

Ілюстрацією методів активного навчання може слугувати *контекстне навчання*, як найбільш адекватна технологія роботи з педагогами в ДНЗ.

Позитив контекстного навчання розкриваються в наступних позиціях.

1. Контекстне навчання дозволяє відтворити предметне і соціальний зміст діяльності педагогів та супроводжуючих її відносин.
2. Основна одиниця діяльності педагогів - ситуація у всій її невизначеності і суперечливості.
3. Контекстне навчання передбачає єдність форми і змісту в діяльності педагогів.
4. Пріоритет колективної розумової і суб'єктних відносин.

Інтерактивний означає здатність взаємодіяти чи в режимі бесіди, діалогу з ким-небудь (наприклад, комп'ютером) або ким-небудь (наприклад, людиною). Звідси можна зробити висновки, що інтерактивне навчання - це, насамперед, діалогове навчання, в ході якого здійснюється взаємодія педагогів чи педагога і керівника методичного заходу

Які основні характеристики «інтерактиву»?

Слід визнати, що інтерактивне навчання це спеціальна форма організації тієї чи іншої діяльності. Вона має на увазі досить конкретні та прогнозовані цілі роботи. Одна з таких цілей полягає у створенні комфортних умов навчання, таких, при яких педагог (навчаний) відчуває свою успішність, свою



інтелектуальну спроможність, що робить продуктивним і ефективним весь процес навчання.

У чому полягає суть інтерактивного навчання?

Процес взаємодії організований таким чином, що практично всі учасники виявляються залученими в процес пізнання, обговорення. Вони мають можливість розуміти і рефлексувати з приводу того, що вони знають, розуміють, про що думають. Спільна діяльність у даному процесі означає, що кожен учасник вносить свій особливий індивідуальний внесок, має можливість обмінятися знаннями, власними ідеями, способами діяльності, почути іншу думку колег. Причому, відбувається цей процес в атмосфері доброзичливості та взаємної підтримки, що дає можливість отримати не тільки нові знання з обговорюваної проблеми, але й розвиває саму педагогічну діяльність і переводить її на більш високі форми кооперації і співробітництва.

Інтерактивна діяльність передбачає організацію і розвиток діалогового спілкування, яке веде до взаємодії, взаєморозуміння, до спільного вирішення і прийняттю найбільш загальних, але значимих для кожного учасника завдань. При інтерактивному навчанні виключається домінування як одного виступаючого, так і однієї думки.

У ході діалогового спілкування у педагогів формується вміння критично мислити, міркувати, вирішувати суперечливі проблеми на основі аналізу почутої інформації та обставин. Педагоги вчаться зважувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, правильно висловлювати свої думки, брати участь в дискусіях, професійно спілкуватися з колегами.

Приємно те, що при такій організації роботи педагог може не тільки висловити свою думку, погляд, дати оцінку, але і, почувши доказові аргументи колег, відмовитися від своєї точки зору або істотно змінити її. У педагогів формується повага до чужої думки, вміння вислуховувати іншого, робити обґрунтовані висновки. Для цього на заняттях професійних об'єднань організуються різні форми - індивідуальні, підгрупові, парні, застосовуються рольові ігри, аналізуються документи та інформація з різних джерел.

Що являють собою форми інтерактивного навчання? Розглянемо деякі з них.

Найбільш проста форма групової взаємодії - «велике коло». Робота проходить у три етапи.

Перший етап - педагоги розсідаються у великому колі. Керівник формує проблему.

Другий етап - протягом певного часу (приблизно 10 хвилин) кожен учасник індивідуально на своєму аркуші паперу записує пропоновані заходи для вирішення проблеми.

Третій етап - по колу кожен педагог зачитує свої пропозиції, інші мовчки вислуховують (без критики); по ходу проводиться голосування по кожному пункту - не включати його в загальне рішення, яке у міру розмови фіксується на дошці.

Прийом «великого кола» оптимально використовувати, коли можливо швидко визначити шляхи вирішення проблеми або її складові. За допомогою даної форми можна, наприклад, розробляти інструкції, положення, локальні або нормативно-правові акти.

Значення інтерактивних методів - досягнення таких найважливіших цілей, як:

1. Стимулювання інтересу і мотивації до самоосвіти;
2. Підвищення рівня активності і самостійності;
3. Розвиток навичок аналізу та рефлексії своєї діяльності;
4. Розвиток прагнення до співпраці, емпатії. У чому переваги такої роботи?

По-перше - значно підвищується мотивація професійної діяльності педагогів, їх соціальної та пізнавальної активності.

По-друге - реалізуються ті сторони людини, які в повсякденному, досить одноманітного життя, не знаходять застосування, розвитку.

По-третє, набувається досвід колективної діяльності, взаємної поваги, підтримки, співпраці, без якої неможливо працювати в людському суспільстві.

<i>Інтерактивні форми і методи навчання</i>		
<i>Традиційні</i>	<i>Нові</i>	<i>Новітні</i>
Тренінг	Ділова гра	Коучинг сесія
Педагогічна вітальня	Виставка-ярмарок педагогічних ідей	Метод «Кейсів»
КВН	Банк ідей	Кружки якості
Круглий стіл	Майстер-клас	Метод SWOT-аналіза
Педагогічний ринг	Творчий час	Метод «Модерації»
Педагогічні ситуації	Педагогічна майстерня	Метод «Мозковий штурм»
Семінар-практикум		Технологія Відкритого Простору
		Квік настройка
Інтерактивні методи в проведенні педагогічної ради		
Метод SWOT-аналіза		
Технологія Відкритого Простору		
Метод «Модерації»		

Основною спрямованістю інтерактивних форм є активізація педагогів, розвитку їх креативного мислення, нестандартний вихід з проблемної ситуації.

### **1.2. Класифікація методів активного навчання та їх особливості.**

Недоліком традиційних форм роботи є те, що не всі вихователі виступають у ролі активних учасників. Усуненню цього недоліку сприяє ділова гра та інші інноваційні форми роботи з педагогічними кадрами. Кожен творчо працюючий вихователь знає, як часто його відвідують чудові ідеї, раптові осяяння (еврика), які, будучи своєчасно незатребуваними, втрачаються, забуваються. Що б цього не сталося, є дискусія - це обговорення-суперечка, зіткнення різних точок зору, позицій, підходів. Не слід змішувати дискусію з полемікою, тобто цілеспрямованим, емоційним, свідомо упередженим відстоюванням вже

сформованої позиції. Можливе використання згорнутих форм дискусій, до яких відносяться: круглий стіл - техніка "акваріума". Його основне завдання виробити навички критичної оцінки різних підходів до вирішення конкретних питань у практиці роботи ДНЗ, вміню аргументовано відстоювати свою точку зору, формувати культуру ведення дискусії. Теми для круглих столів можуть бути різними, але вони обов'язково повинні містити в своєму формулюванні альтернативні елементи. Наприклад, - «Проблеми взаємодії громадського і сімейного виховання на сучасному етапі», «Дошкільний навчальний заклад - яким йому бути?», «Сила особистості вихователя. У чому вона? », «Десять заповідей творчої особистості. Ви з ними згодні? ».

Одна з ефективних інтерактивних форм роботи з педагогами ДНЗ - **тренінг** (швидке реагування, швидке навчання).

Мета - відпрацювання професійних навичок і вмінь.

**Тренінг** - слово англійське - спеціальний, тренувальний режим. Тренування може бути самостійною формою методичної роботи або використовуватися як методичний прийом при проведенні семінарів.

При проведенні тренінгу широко використовуються педагогічні ситуації, роздатковий матеріал, технічні засоби навчання. Тренування доцільно проводити у тренінгових групах чисельністю від 6 до 12 осіб.

Основні принципи в роботі тренінгової групи: довірливе та відверте спілкування, відповідальність в дискусіях і при обговоренні результатів тренування. (Додаток 1)

Тренінг проводить тренер (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники.

Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника). Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;

- уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих і дітей;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

інтер (лат. inter) - префікс, що означає перебування поміж чимось, кимось;

актив (лат. actus) - приводжу в рух;

інтерактивний - рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми - між окремими людьми, внутрішніми - рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Проведення тренінгу відбувається за певною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо), але принципово те (і це слід добре засвоїти майбутньому тренеру), що план тренінгу слід скласти обов'язково. Природно, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме,

й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, дістатися бажаної мети.

Отже, тренінг - це:

- група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;
- навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;
- відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;
- можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого - наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін.

**Метод «Карусель»** сприяє конструктивному спілкуванню, підвищує результативність колективної діяльності. Суть методу полягає в тому, що вихователі об'єднуються в дві групи, кожна група обирає лідера, в обов'язки якого входять керівництво процесом обговорення і узагальнення колективної думки. Протягом певного часу кожна група опрацьовує запропоноване питання. Сформульовані відповіді записують на планшеті (листі паперу). Педагоги розміщуються утворюючи зовнішнє та внутрішнє коло (один навпроти одного) по типу каруселі. Потім за сигналом ведучої групи обмінюються

записами, передаючи їх по колу. Кожна група ознайомившись з відповідями та думками колег, вносить свої доповнення. Групи обмінюють формулярами доти, доки кожна група не одержить свій власний варіант розробки обраного питання. Кожна група готує стисле повідомлення.

**Метод «Броунівський рух»** (навчаючись - учусь). Цей метод дає змогу вихователям уявити загальну картину понять і фактів, формує вміння працювати з літературою, передавати свої знання колегам. **(додаток 3)**

**Педагогічний ринг** - орієнтує педагогів на вивчення новітніх досліджень в психології та педагогіці, методичній літературі, сприяє виявленню різних підходів до вирішення педагогічних проблем, удосконалює навички логічного мислення і аргументації своєї позиції, вчить лаконічності, чіткості, точності висловлювань, розвиває спритність, почуття гумору. Така форма передбачає критерії оцінки відповідей, виступів і діяч учасників:

- загальна ерудиція;
- професійні знання, вміння, навички;
- вміння вийти зі скрутного становища, експромт. Наприклад, педагогічний ринг: «Творчі ігри в ДНЗ». (Додаток 2)

**Круглий стіл** - проводиться з метою вироблення спільної думки, позиції учасників з обговорюваної проблеми. Зазвичай продумується 1-3 питання обговорюваної проблеми.

При проведенні «Круглого столу» важливо звернути увагу на оформлення приміщення. Наприклад, столи доцільно розставити по периметру кімнати. Ведучий «Круглого столу» визначає своє місце так, щоб бачити всіх учасників. Тут же можуть знаходитися запрошені фахівці, керівники департаменту та ін. У ході роботи кожне питання проблеми обговорюється окремо. Представляється слово педагогам, які мають досвід роботи з проблеми. Ведучий узагальнює підсумки обговорення кожного питання. В кінці він пропонує варіант спільної позиції з урахуванням зауважень, доповнень, поправок.

**«Акваріум»** - форма діалогу, коли педагогам пропонують обговорити проблему «перед обличчям громадськості». Група вибирає вести діалог з проблеми того,

кому вона може довірити. Іноді це можуть бути кілька бажаючих. Всі інші виступають у ролі глядачів. Звідси й назва - «акваріум».

Що дає цей прийом педагогам? Можливість побачити своїх колег з боку, тобто побачити як вони спілкуються, як реагують на чужу думку, як залагоджують назріваючий конфлікт, як аргументують свою думку і які докази своєї правоти наводять і так далі.

Або така форма: внутрішньо групова робота, де утворюється група (6-7 чоловік), робота яких відкрита для спостереження. Решта педагогів разом з керівником, не втручаючись, спостерігають за реалізацією ролей у вирішенні пізнавальної задачі. Однак наприкінці заняття спостерігачі, члени групи і, нарешті, керівник послідовно підводять різноманітні підсумки . Обов'язкова умова успішної дискусії: учасники не повинні знати про позиції інших, але вести себе відповідно до отриманої ролі.

Ініціатор:

Захоплювати ініціативу з самого початку, відстоювати свою позицію за допомогою аргументів і емоційного напорю.

Сперечальник:

Зустрічати в багнети будь висунуті пропозиції і захищати протилежні точки зору; словом, дотримуватися позиції Партоса: "Я б'юся, тому що б'юся! .."

Погоджувач:

Висловлювати свою згоду з будь-якими точками зору і підтримувати всі висловлювання мовця

Оригінал:

Не вплутуватися в суперечку, але час від часу висувати якісь несподівані пропозиції.

Організатор:

Необхідно організувати дискусію так, щоб всі учасники висловилися, ставити уточнюючі питання

Мовчун:



Уникати всіляко прямої відповіді на питання, ніхто не повинен зрозуміти, якої точки зору ви дотримуетесь

Деструктор:

Весь час порушувати плавне протягом дискусії (щось упускати, невчасно хіхикати, голосним шепотінням просити сусіда посунутися ...)(Додаток 3)

**«Вечори питань і відповідей»** - за місяць до наміченого терміну заходу педагогам пропонується подумати, які питання освіти, виховання, методології та розвитку найбільш актуальні в даний період. Потім питання, які можуть бути і анонімними, за 1-1,5 тижні до Вечора класифікуються за проблемами. Учасники вирішують, на які питання вони можуть відповісти самі, які питання вимагають пояснення фахівців. З деяких питань можна запропонувати поділитися досвідом роботи самим учасникам професійного об'єднання.

Кожна проблема, до якої відноситься група питань, заданих педагогами, розкривається по можливості найбільш повно. Педагоги повинні чітко уявляти теоретичні основи проблеми, шляхи її вирішення, форми організації, методи і прийоми роботи та інше.

**Дискусія** - критичний діалог, ділова суперечка, вільне обговорення проблеми, потужне з'єднання теоретичних і практичних знань.

Мета дискусії - залучення слухачів у активне обговорення проблеми; виявлення суперечностей між практиками і наукою; оволодіння навичками застосування теоретичних знань для аналізу дійсності.

Форма проведення - колективне обговорення теоретичних питань.

Методика її організації:

- визначення мети і змісту обговорюваної проблеми, прогноз підсумків;
- визначення вузлових питань, по яких буде організована дискусія (випадкові, другорядні питання на обговорення не виносяться);
- складання плану;
- попереднє ознайомлення педагогів з основними положеннями обговорюваної теми

Методика проведення:

- ознайомлення педагогів з проблемою, ситуаційним завданням.
- питання педагогам ставляться послідовно відповідно до плану.
- організовується обговорення протилежних точок зору по суті розглянутої проблеми.
- висновок, підведення підсумків обговорення.

У висновку ведучий відзначає активність чи пасивність аудиторії, оцінює відповіді педагогів, при необхідності аргументовано спростовує неправильні судження, доповнює неповні відповіді, робить загальний висновок за результатами обговорення, дякує педагогам за участь в обговоренні.

Ведучий повинен:

- Добре знати проблему, тему дискусії.
- Вивчити позицію і аргументи опонентів.
- Не допускати відхилення розмови від предмета дискусії, підміни понять(Додаток 6)

**Метод «Мозковий штурм» (brainstorming)** - процедура групового креативного мислення, точніше - це засіб отримання від групи осіб великої кількості ідей за короткий проміжок часу.

Цей метод може активно застосовуватись на засіданнях творчої групи для обговорення плану або проведення різних заходів: змагань, педагогічних конкурсів, методичних об'єднань та ін.

Для проведення мозкового штурму:

1. Вибирається проблема для обговорення;
2. Формується креативна група примірно з десяти чоловік: обговорення проблеми проходить в комфортній і невимушеній обстановці;
3. Сама процедура мозкового штурму ділиться на три етапи:
  - Вступ. Під час якого оголошується проблема і записується на дошці. Ведучий пояснює причину висування обраної теми, потім просить учасників запропонувати свої варіанти формулювань;

- Генерація ідей. Учасники дискусії у вільній формі висловлюють свої ідеї, які фіксуються на дошці. На цьому етапі категорично забороняється критика, адже найкращі - це так звані «божевільні ідеї».

- На етапі аналізу ідей та пошуку можливостей для їх реалізації відбувається обробка висловлених пропозицій, пропонується розглянути ідеї з точок зору оригінальності і можливості до реалізації. Кожна ідея позначається карткою зі значками:

«++» - дуже хороша, оригінальна ідея;

«+» - непогана ідея;

«0» - не вдалося знайти конструктиву;

НР - неможливо реалізувати;

ВР - важко реалізувати;

РР - реально реалізувати.

4. У завершенні мозкового штурму вибираються ідеї, які одержали або два «плюса», або значок «РР», або обидва цих значка. (Додаток 3)

### **Педагогічний КВН.**

Дана форма методичної роботи сприяє активізації наявних теоретичних знань, практичних умінь і навичок, створення сприятливого психологічного клімату в групі педагогів. Зі складу слухачів формуються дві команди, журі, інші є вболівальниками. Команди попередньо знайомляться з темою КВК, отримують домашні завдання. Крім того вони готують взаємні жартівливі вітання по темі даного КВН. Керівник пропонує цікаві, вимагають нестандартних рішень завдань (в тому числі конкурс капітанів), безпосередньо пов'язані з досліджуваною темою.

*Хід гри:*

1. Привітання команд, в якому враховується:

- відповідність виступів заданій темі;

- актуальність;

- формаподання;

- час виступу - 10 хвилин.

2. Розминка (команди готують по три питання на знання психології особистості дитини та міжособистісних відносин). Час на обмірковування питання - 1 хвилина.

3. Домашнє завдання: перевірка підготовки ділової гри на задану тему.

4. Конкурс капітанів.

5. Конкурс мудреців. Вибираються два учасники від команди. Їм пропонується обрати оптимальний метод вирішення даного питання.

6. Конкурс вболівальників: рішення педагогічних завдань з практики роботи закладу.

7. Конкурс «Що б це значило?» (Ситуація з життя ДНЗ). Враховується винахідливість, точність вираження думок, гумор.

**Метод «Кейсів» (Casestudy)** - неігровий метод аналізу і вирішення ситуацій, де педагоги беруть участь у безпосередньому обговоренні ділових ситуацій та завдань, взятих з реальної практики. Цей метод, як правило, застосовується в процесі ситуаційної ділової гри, яка сама по собі також є інтерактивним ігровим методом і передбачає розгортання особливої діяльності педагогів - учасників імітаційної моделі, що відтворює умови і динаміку навчально-освітнього процесу або співпраці з батьками вихованців.

При використанні методу «Кейсів» всі обговорювані ситуації поділяються на:

- ситуації - ілюстрації;
- ситуації - вправи;
- ситуації - оцінки;
- ситуації - проблеми.

Метод особливо ефективний в освіті педагогів, їх професійній перепідготовці, які через ситуативність легко підключають нову систему знань до наявної.

Справа в тому, що цей метод найбільшою мірою відповідає рівню і типом підготовки дорослого, його мотивації, прагненню швидко розвинути або модернізувати знання. У вихователя завжди є не просто деякий рівень знань з теми, він володіє певною методологічною парадигмою, сформованими

прийомами і методами мислення. У нього є деяка система усталених цінностей, стандартів поведінки і т.д. З одного боку, навчальна робота з дорослими людьми дещо легше, ніж навчання підростаючого покоління, оскільки це навчання не на порожньому місці. Але, з іншого боку, тут може негативно проявити себе консерватизм мислення і небажання змінюватися. Тому перше завдання, яке повинен поставити перед собою викладач-кейсолог повинна бути спрямована на руйнування догматів і амбіцій, вироблення спочатку бажання, а потім і прагнення до прогресивного зміни своєї особистості. Те, що досягається легко в молодіжній аудиторії, у дорослому аудиторії приходиться з додатковими і нерідко значними зусиллями. На процес формування кейсів впливають кілька факторів: дидактика; вимоги системи освіти; зміни, що відбуваються в житті, в тій системі, яка відображається в кейсі; творчі здібності розробника кейса. Ситуаційна вправа повинна

- бути написано цікаво, простим і зрозумілою мовою (доцільно наводити висловлювання співробітників - представників фірми);
- відрізнятися «драматизмом» і проблемністю;
- показувати як позитивні приклади (наприклад, шлях до успіху фірми), так і негативні (причини невдач, наприклад, зменшення сегменту ринку);
- виразно визначати «серцевину» проблеми;
- відповідати потребам обраного контингенту студентів, містити необхідну і достатню кількість інформації.

**Симпозіум** - обговорення, в ході якого учасники виступають з повідомленнями, що представляють їх точки зору, після чого відповідають на запитання аудиторії.

**Дебати** - обговорення, побудоване на основі заздалегідь обумовлених виступів представників двох протиборчих груп.

Дебати поліфункціональні та вирішують такі задачі:

- навчальні, тому що сприяють розширенню кругозору, закріпленню, актуалізації накопичених раніше знань, оволодінню новими знаннями, вміннями та навичками;
- розвивальні, тому що сприяють розвитку інтелектуальних, лінгвістичних якостей, творчих здібностей. Дебати розвивають логіку, критичне мислення, дозволяють сформулювати системне бачення проблеми, наявність взаємозв'язків подій і явищ, різних їх аспектів;
- виховуючі, тому що сприяють формуванню морально-світоглядної позиції та установок поведінки, громадянських якостей і навичок життєдіяльності в демократичному суспільстві;
- соціалізуючі, тому що залучують до норм і цінностей громадянського суспільства, адаптують до умов сучасного суспільства, сприяють формуванню культури спілкування, здатності працювати в команді, терпимості до різних поглядів і точок зору, толерантності.

Підготовка до дебатів вимагає опрацювання великого обсягу інформації, і він набагато більший того мінімуму, що пропонує навчальна програма. Дебати сприяють не тільки накопиченню обсягу знань, а й переводу його в конкретний результат діяльності - розумінню глибини та складності матеріалу, який вивчається. Навчальний результат самостійного пошуку на етапі підготовки до дебатів проявляється не тільки в нарощуванні нової інформації, а й у взаємонавчанні за рахунок добування кожним додаткової інформації, у оволодінні учнями первинними дослідницькими навичками. Розвивальний ефект етапу підготовки виявляється в активній допитливості, пізнавальному інтересі дітей, у оволодінні дослідницькими методами мислення. Його велике діагностичне значення полягає в тому, що чітким і незаперечним показником глибокого засвоєння знань і творчого розвитку особистості стає позитивний результат самостійного творчого пошуку.

**Диспут** (від лат. Disputable - міркувати, сперечатися) припускає суперечку, зіткнення різних, іноді протилежних точок зору. Він вимагає від сторін переконаності, ясного і визначеного погляду на предмет спору, вміння відстоювати свої доводи. Така педрада являє собою колективне міркування на задану тему, проблему.

Закони диспуту

- Диспут - вільний обмін думками.
- На диспуті всі активні. У суперечці всі рівні.
- Кожен виступає і критикує будь-яке положення, з яким не згоден.
- Говори, що думаєш, і думай, що говориш.
- Головне в диспуті - факти, логіка, уміння доводити. Міміка, жести, вигуки як аргументи не приймаються.
- Гостре, влучне слово вітається.
- Перешіптування на місці, недоречні жарти забороняються.

Предметом диспуту повинна бути проблема, яка викликає суперечливі судження, вирішується по-різному. Диспут не виключає, а передбачає глибину і всебічність розкриття проблеми. Там, де немає предмету спору, а є тільки виступи, що доповнюють або уточнюють ті чи інші вислови, немає і диспуту, це в кращому випадку бесіда.

Зформована тема повинна бути гострою, проблемною, будити думку педагогів, містити в собі питання, яке на практиці і в літературі вирішується по-різному, викликає різні думки, наприклад:

- "Чи потрібні дитячому садку стандарти?",
- "Чому сьогодні потрібно вчити дошкільнят?",
- "Новаторські технології: за і проти",
- "Які сьогодні завдання виховання?",
- "Що є загальнолюдськими цінностями?",
- "Яка роль сімейного виховання сьогодні?"

Варіантом педагогічної ради-диспуту є рішення педагогічних ситуацій. Керівник або старший вихователь підбирає банк складних педагогічних

ситуацій з проблеми і пропонує його колективу. Форма пред'явлення може бути різноманітною: адресною, за допомогою жеребкування, із поділом на групи. Адміністрація ДНЗ може грати роль журі, ведучого, консультанта, опонента та ін.

### **Традиційна педагогічна рада** на основі створення проблемних груп

Основний недолік традиційної форми педагогічної ради з доповіддю - низька активність педагогів. Цього недоліку можна уникнути, якщо вибрати актуальну проблему і залучити до її обговорення всіх учасників педагогічної ради, організувавши ряд проблемних творчих груп.

1 етап - етап розробки здійснюється методичною радою. Основна проблема ділиться на кілька підтем, які пропонується розробити групам учасників педагогічної ради, скомплектованим за ознакою їхньої причетності, компетентності, досвіду в даній області. Публікується загальний план ради, питання для обговорення, бібліографія.

2 етап - етап підготовки (творчі проблемні групи). Підготовку до педагогічної ради одночасно проводять проблемні групи разом з адміністрацією, методичний кабінет. Розробляються плани роботи педагогічної ради.

Кожна група отримує завдання: вивчити стан проблеми на своїй ділянці. До роботи групи підключаються (надають допомогу) члени адміністрації, керівники методичних об'єднань.

Проблемні групи разом з адміністрацією:

- Займаються розробкою питань до педагогічної ради;
- Проводять анкетування педагогів ;
- Продумують серію допоміжних заходів (теоретичні семінари, предметні тижні, методичні дні);
- Відвідують заняття;
- Надають допомогу педагогам у систематизації матеріалу з обраної проблеми;
- Вивчають документацію освітньої установи;
- Розробляють пам'ятки;
- Готують оголошення про майбутню педагогічну раду;



- Розробляють проект рішення та рекомендації.

Гласність і стимулювання підготовки педагогів до педагогічної ради забезпечується тим, що в методичному кабінеті за місяць або більше вивіщується плакат-оголошення про майбутню педраду. На ньому - дата, тема, час, місце, цілі та завдання педради, порядок денний, питання, а також список літератури з обговорюваної проблеми.

3 етап - етап проведення. Тривалість педагогічної ради за часом - 2 - 2,5 години.

Голова педагогічної ради нагадує про вимоги до виступаючих:

- Уміти слухати та не переривати оратора;
- Думка кожного повинна бути почута, врахована і прийнята;
- Думки і пропозиції потрібно сформулювати чітко і коротко;
- Чужа думка має поважатися, але при цьому потрібно висловлювати і своє;
- Доводити свою точку зору, спираючись на аналіз ситуації, факти, дані і висновки не тільки педагогіки, а й психології, фізіології, дефектології та інших наук;
- Вносити конкретні пропозиції, точно їх адресування. Критикувати по-діловому, принципово. Не допускати емоційних сплесків, пам'ятати, що емоції різко знижують результативність обміну думками.

Важливе значення має процедура ухвалення рішення. Проект рішення готується заздалегідь робочою президією і ставиться на голосування. Перед голосуванням обов'язково має бути оголошено обговорення проекту рішення. Після голосування (відкритого) йде облік пропозицій щодо виправлення, уточнення прийнятого за основу рішення і, нарешті, проводиться голосування остаточного варіанта рішення в цілому.

Зауважимо, що ставлення до вирішення педагогічної ради вже проявляється в процесі його прийняття. (Додаток 3)

### **Педагогічна рада - Захист інновацій**

Кожній групі учасників педагогічної ради дається завдання - попередньо підготуватися (познайомитися з досвідом) і в лаконічній формі (10-15 хв.)

Викласти ідеї та особливості педагогічної інновації, ознайомитися з конкретним досвідом використання педагогічної технології.

Група вибирає виконавців наступних ролей:

- Автор-новатор - носій передових ідей, спікер групи;
- Оптимісти - захисники ідеї, її пропагандисти;
- Песимісти-консерватори і скептики - противники ідей;
- Реалісти-аналітики, здатні зважити всі <за> і <проти>, і зробити необхідні висновки.

Залежно від кількості людей і обговорених інновацій можна виділити творчі групи за рольовими напрямом, і по іншим (вихованець - вихователь - батько, вихователь - керівник та ін.). У результаті педрада приходить до рішення про доцільність чи недоцільність інновації.

**«Судове засідання»** - обговорення, що імітує судовий розгляд (слухання справи). «Слухається справа про порушення педагогічної етики». Старший вихователь виступає в ролі обвинувача, завідувача - суддя, один з педагогів захисник, вихователі - свідки. Свідки повідомляють про факти порушень, кожен факт обговорюється.

### **Методичний міст.**

Є різновидом дискусії. До проведення цієї форми методичної роботи залучаються педагоги різних освітніх установ міста, керівники МО, батьки.

Метою методичного мосту є обмін передовим педагогічним досвідом, поширення інноваційних технологій навчання і виховання.

### **Рішення педагогічних завдань.**

Мета - познайомитися з особливостями педагогічного процесу, його логікою, характером діяльності педагога і дитини, системою їх взаємин. Виконання таких завдань може навчитися виділяти з різноманіття явищ істотне, головне.

Майстерність педагога проявляється в тому, як він аналізує, досліджує педагогічну ситуацію, як формулює на основі багатостороннього аналізу мета і завдання власної діяльності.

Педагогічні завдання доцільно брати з освітньої практики. Вони повинні знайомити з окремими методичними прийомами роботи кращих педагогів, застерігати від найбільш часто повторюваних помилок.

Пристаюючи до вирішення завдання, необхідно уважно розібратися у її умови, оцінити позиції кожної дійової особи, уявити собі всілякі наслідки кожного передбачуваного кроку.

Пропоновані завдання повинні відображати ефективні форми і прийоми організації та проведення освітньої роботи.

**Педагогічні ситуації, експромт** - метод активізації педагогічного пізнання в процесі повсякденного спілкування, взаємозв'язку з дітьми, батьками, колегами. Наприклад, дитина повідомляє педагогу, що мама і тато розійшлися, і у нього тепер буде новий тато. Якою може бути реакція педагога

### **Методичний фестиваль.**

Дана форма методичної роботи передбачає велику аудиторію, ставить на меті обмін досвідом роботи, впровадження нових педагогічних ідей та методичних знахідок.

Тут відбувається знайомство з кращим педагогічним досвідом, з нестандартними заняттями, що виходять за рамки традицій і загальноприйнятих стереотипів.

Під час фестивалю працює панорама методичних знахідок та ідей.

Заявку на заняття, методичні ідей, прийоми учасники фестивалю подають попередньо.

### **Методичні посиденьки.**

Мета - формування правильної точки зору з певної педагогічної проблеми, створення сприятливого психологічного клімату в даній групі педагогів.

Форма проведення - круглий стіл.

Методика організації та проведення:

- Для обговорення пропонуються питання, істотні для вирішення якихось ключових завдань освітньо-виховного процесу.
- Тема обговорення заздалегідь не оголошується. Майстерність керівника і полягає в тому, щоб в невимушеній обстановці викликати слухачів на відверту розмову з обговорюваного питання і підвести їх до певних висновків.

### **Методичний діалог.**

Мета - обговорення певної теми, вироблення плану спільних дій.

Форма проведення - круглий стіл.

Методика організації та проведення:

Слухачі заздалегідь знайомляться з темою обговорення, отримують теоретичне домашнє завдання.

Методичний діалог ведеться між керівником і педагогами або групами слухачів з певної теми. Рушійною силою діалогу є культура спілкування і активність слухачів. Велике значення має загальна емоційна атмосфера, яка дозволяє викликати почуття внутрішньої єдності.

На закінчення робиться висновок по темі, приймається рішення про подальші спільні дії.

**Банк ідей** - це раціональний спосіб колективного рішення проблем, які не піддаються рішенню традиційними способами на даному етапі ДНЗ. Наприклад: «Екологія гри: як повернути гру в життя дитячого закладу»

Ефективною формою є проведення **виставки - ярмарку педагогічних ідей**, аукціон. Грамотно підготовлена і проведена, вона стимулює педагогів до творчості та самоосвіти. Тому основний результат виставки-ярмарку - помітний професійно-особистісний ріст вихователів. Завдяки цій формі роботи з педагогами створюються умови для публічного представлення кращих зразків

їх професійної діяльності, появи нових ідей, встановлення і розширення ділових і творчих контактів з колегами.

**Майстер клас.** Його основна мета - знайомство з педагогічним досвідом, системою роботи, авторськими знахідками і всім тим, що допомогло педагогу досягти найкращих результатів. Майстер - клас можна проводити як всередині ДНЗ, так і для педагогів ДНЗ міста та області.

**Творча година** - робота невеликими колективами, де розробляються методичні рекомендації, моделі аналізу літературного чи музичного твору, план - схеми пошуку «скарбу», впроваджуються нові нетрадиційні техніки малювання.

**Гуртки якості** організовуються з ініціативи адміністрації, з урахуванням делегування повноважень. Провідний метод - «мозкова атака» або «мозковий штурм». Обов'язковою умовою при організації гуртка є наявність педагога, здатного навчати колег без допомоги адміністрації.

**Педагогічне «ательє»** або педагогічна майстерня. Їх мета: педагог-майстер знайомить членів педагогічного колективу з основними ідеями своєї виховно-освітньої системи та практичними рекомендаціями щодо її реалізації. Також йде виконання індивідуально-практичних завдань з прицілом на подальше використання в роботі з дітьми. Наприклад: «Розвиток творчого воображення дошкільника засобами художньої літератури, изодетельности, експериментування».

**«Коучинг-сесія»** або «коуч-сесія» - інтерактивне спілкування, розвиваюче консультування, дискусія (питання - відповідь). Принцип «Зроби за мене» практично не діє, тут педагог не отримує порад і рекомендацій, а тільки відповідає на питання, які йому задає консультант, і сам знаходить і шляхи для

вирішення проблем. Конфуцій говорив: «Давай настанови тільки тому, хто шукає знань. Надавати допомогу тільки тому, хто не вміє виразно висловлювати свої заповітні думи. Навчай тільки того, хто здатний, довідавшись про один кут квадрата, уявити собі інші три ». У даному процесі здійснюється індивідуальна підтримка педагогів, які ставлять перед собою завдання професійного та особистісного зростання, підвищення персональної ефективності. Наприклад: «Робота з педагогом, який атестується».

Коуч-сесія - це періодична (зазвичай 1-2 рази на тиждень, триває зазвичай від 30 до 90 хв) і особливим чином структурована бесіда Коуча (старшого вихователя, наприклад) з Клієнтом (вихователем, педагогом), завдання якої полягає у просуванні до поставленої мети Клієнта (атестація).

Основні характеристики коуч-сесії:

- Періодичність (1-2 рази на тиждень), тривалість коуч-сесії в середньому від 30 до 90 хвилин, тривалість самого коучингу в середньому від 2 місяців до 1 року, буває і довше (залежно від цілей і завдань Клієнта)
- Самостійна робота Клієнта між сесіями (домашнє завдання)
- Структурованість (є певний план бесіди, контрольований коучем, якщо Клієнт відходить від теми, Коуч поверне бесіду в потрібне русло, адже Ви зустрілися не для того, щоб поговорити)
- Після кожної коуч-сесії підводиться підсумок, складається план дій на період між цією сесією і наступною.

Коуч не просто задає питання. Він запитує, дає зворотний зв'язок і допомагає клієнту знайти відповіді на такі питання, яких той ще не задавав чи не хотів собі поставити, а також допомагає підійти до раніше досліджуваної Клієнтом проблеми з іншого боку. Мистецтво Коуча - це сприяти розвитку творчого потенціалу клієнта.

Умовно роботу Коуча з Клієнтом можна розділити на наступні етапи (наприклад, перед проходженням Клієнтом (вихователем) атестації:

Етап Дії Коуча (старшого вихователя) Дії Клієнта (вихователя) Можливі питання Коуча (старшого вихователя)

1. Постановка завдань і цілей, розстановка пріоритетів на цю коуч-сесію; Разом з Клієнтом уточнює і деталізує завдання на дану коуч-сесію

Клієнт визначає тему кожної коуч-сесії, формулює своє завдання на цю сесію і очікувані результати.

- Що Ви хочете досягти?
- Що для Вас ідеальний результат?
- Для чого Вам потрібно досягнення цієї мети?

2. Аналіз реальності (поточної ситуації): існуючі ресурси, обмеження, можливості; вивчення внутрішніх і зовнішніх перешкод шляхом задавання питань і активного слухання Коуч намагається зрозуміти ситуацію, що склалася. Потім йде зворотний зв'язок, щоб переконатися, чи правильно зрозумів Коуч.

Описуючи вголос сформовану ситуацію і звертаючи уваги на якісь моменти, уточнюються Коучем (для розуміння Коучем всієї ситуації) Клієнт аналізує також і своє ставлення до ситуації, що склалася, внутрішні і зовнішні перешкоди :

- Як виглядає ситуація на даний момент?
- У чому полягає поточна ситуація, якщо її представити більш детально?
- Хто знає про ваше бажання щось зробити в досліджуваному напрямку?
- Хто ще крім вас може вплинути на ситуацію, що склалася?
- Якою мірою ви особисто контролюєте результат?
- Хто ще контролює результат, і в якій мірі? - Які дії ви зробили в даному напрямку досі?
- Що не дозволила вам зробити більше?
- Які можливості є для досягнення мети?
- Які ресурси у вас вже є (знання, майстерність, час, ентузіазм, гроші, підтримка і т.ін.)?
- Які ще ресурси можуть вам знадобитися? Які їх джерела?
- Які перешкоди потрібно подолати в досягненні мети?

- Які (якщо вони є) внутрішні перешкоди або приватний опір мають місце у зв'язку з наміченими діями?

3. Пошук рішення: розгляд варіантів, вибір варіанта досягнення завдання та цілі;

- Що Ви можете зробити, щоб досягти мети?

- Якими способами Ви можете досягти мети?

- Що ще можна було б зробити?

- Що ви могли б зробити, якби мали більший бюджет, більше часу або більше повноважень (були начальником)?

- Яка з можливостей дасть кращий результат?

- Яке з розглянутих рішень Вам найбільше подобається? Принесе вам найбільше задоволення?

- Яку можливість або можливості Ви обираєте для реалізації?

4. Складання покрокового плану досягнення мети;

- Яким буде ваш перший крок для досягнення мети?

- Що ви збираєтесь робити?

- З чого б ви хотіли почати?

- Які будуть наступні кроки?

- Якою мірою обрані варіанти забезпечать досягнення поставлених цілей?

- Які ваші критерії та способи вимірювання успіху?

- Коли точно ви маєте намір починати і закінчувати кожну дію?

5. Супровід та підтримка під час руху до мети Коуч активно слухає, уточнює про зроблені кроки, обговорює, чи правильно було поставлено завдання, можливо її треба розбити на дві або навпаки об'єднати. Ставлять далі завдання для досягнення головної мети, вивчають ситуацію і складають новий план дій на наступний період. Клієнт описує, що було зроблено за період між сесіями, що вийшло, а з чим були труднощі, яких інструментів йому не вистачило. - Що було зроблено після нашої останньої коуч-сесії? Чи всі встигли?

- Що не встигли? І чому?

- Які результати?



- З якими труднощами зіткнулися? Як Ви думаєте, чому це було трудностю для Вас?

- Що можна зробити, щоб всі труднощі зникли?

Кожен Коуч працює по-своєму, але зазвичай всі ці етапи присутні на кожній коуч-сесії, адже на кожну коуч-сесію Клієнт приходиться з якимось завданням, яке необхідно вирішити для досягнення головної мети, а значить є ситуація, що склалася, є ресурси і можна скласти план, щоб змінити на краще те, що є.

При організації та проведенні ділової гри роль керівника гри різна - до гри він інструктор, в процесі її проведення - консультант, на останньому етапі - керівник дискусії.

Основна мета гри - живе моделювання освітньо-виховного процесу, формування конкретних практичних умінь педагогів, більш швидка адаптація до оновлення змісту, формування у них інтересу і культури саморозвитку; відпрацювання певних професійних навичок, педагогічних технологій.

Методика організації та проведення:

Процес організації та проведення гри можна розділити на 4 етапи:

1. Конструювання гри:

- чітко сформулювати спільну мету гри і приватні цілі для учасників;  
розробити загальні правила гри.

2. Організаційна підготовка конкретної гри з реалізацією певної дидактичної мети:

- керівник роз'яснює учасникам сенс гри, знайомить із загальною програмою і правилами, розподіляє ролі і ставить перед їх виконавцями конкретні завдання, які повинні бути ними вирішені;

- призначаються експерти, які спостерігають хід гри, аналізують модельовані ситуації, дають оцінку;

- визначають час, умови і тривалість гри.

3. Хід гри.

4. Підведення підсумків, детальний аналіз гри:

- загальна оцінка гри, докладний аналіз, реалізація цілей і завдань, вдалі і слабкі сторони, їх причини;
- самооцінка учасниками виконання отриманих завдань, ступінь особистої задоволеності;
- характеристика професійних знань і умінь, виявлених у процесі гри;
- аналіз і оцінка гри експертами.

## **Ділова гра**

Примірний порядок проведення ділової гри:

Керівник повідомляє слухачам мету, зміст, порядок проведення ділової гри. Рекомендує уважно вивчити літературу, знайомить з питаннями, що виносяться на обговорення. Учасники гри розбиваються на підгрупи по 3-5 чоловік. У кожній підгрупі обирається лідер, в обов'язки якого входить організація роботи підгрупи. Із числа учасників гри обирається експертна група у складі 3-5 чоловік.

Керівник розподіляє питання між ігровими підгрупами, надає слово з кожного питання представникам ігрових груп, організовує дискусії з обговорюваної проблеми. Для виступу кожному учаснику гри надається 5 хвилин, протягом яких лаконічно, але аргументовано слід виділити головне, обґрунтувати ідею, «захистити» її.

Експертна група на основі виступів учасників і своєї думки може підготувати проект рекомендацій (практичних порад) з даної проблеми, обговорити і визначити єдині позиції педагогів у практичній діяльності.

Експертна комісія повідомляє також прийняті нею рішення про оцінку змісту виступів, активності учасників, результативності підгруп у діловій грі. Критерієм для такої оцінки може служити кількість і змістовність висунутих ідей (пропозицій), ступінь самостійності суджень, їх практична значимість.

У висновку керівник підводить підсумок гри.

Одна з форм ділової гри - "мозкова атака". Вона може використовуватися для підбиття підсумків роботи колективу з якої-небудь проблеми або за певний

період. Основне місце в такій педраді займає групова діяльність. Організаторам потрібно до дрібниць продумати сценарій, визначити ролі, завдання, розрахувати регламент. Учасники розбирають поставлені питання, виробляють цілі і завдання, складають програми, які й ляжуть в основу рішення педради.

Ділові ігри дозволяють як би "прожити" певну ситуацію, вивчити її в безпосередній дії. Ділові ігри дозволяють моделювати різні ситуації, проектувати способи дій в умовах запропонованих моделей, демонструвати процес систематизації теоретичних знань за рішенням визначеної практичної проблеми.

Використання ділових ігор у методичній роботі підвищує інтерес, викликає високу активність педагогів, удосконалює вміння для розв'язку реальних проблем, сприяє формуванню професійного творчого мислення.

Педрада - ділова гра - навчальна форма, в якому учасники наділяються певними ролями. Ділова гра вчить аналізувати і вирішувати складні проблеми людських взаємин, в дослідженні яких істотно не тільки правильне рішення, але і поведінка самих учасників, структура відносин, тон, міміка, інтонація.

Основні умови для педагогічної ради - ділової гри:

- наявність проблеми і мети, яку повинен вирішити педагогічний (ігровий) колектив;
- імітація реальної ситуації, наявність ігрових ролей і призначення на них учасників гри (найчастіше розігруються соціальні ролі: педагоги, діти, батьки, адміністрація ДНЗ, органи влади та ін.);
- реальну різницю інтересів, думок, точок зору самих учасників;
- дотримання правил гри і умов;
- наявність ігрового стимулювання: змагання
- в громадській активності, експертна оцінка індивідуального та колективного вкладів, громадська оцінка результату ігрової діяльності.

Отже, оцінюючи роль ділових ігор можна виділити наступні параметри:

- Ухвалення управлінських рішень в ділових іграх здійснюється її учасниками, які виконують певні ролі, а оскільки інтереси різних ролей не збігаються, то рішення доводиться приймати в умовах конфліктних ситуацій;
- Проведення ділових ігор є колективним методом навчання, в результаті гри формується колективна думка при захисті думки своєї групи гравців і критики інших груп;
- У ділових іграх спеціальними засобами створюється певний емоційний настрій гравців, що допомагає активному включенню педагогів в рішення досліджуваної проблеми.

Ділова гра ефективна в тому випадку, якщо педагоги мають достатні знання з проблеми, від якої потерпають в грі. Ділова гра передбачає велику попередню роботу, в якій педагоги отримують необхідні знання через різні форми, методи і засоби: наочну агітацію, тематичні виставки, консультації, бесіди, обговорення. Якщо така попередня робота не проведена, то доцільно ділову гру запланувати як частина заходу, відведеного на закріплення отриманих знань з проблеми.

Заздалегідь готуються картки з питаннями або 2-3 педагогічними ситуаціями з проблеми.

Столи необхідно розставити так, щоб виділилося 2 або 3 команди (на розсуд керівника ПО) по 4-5 чоловік учасників ділової гри. Педагоги за бажанням сідають за столи, і тим самим відразу визначаються команди учасників. Одна з команд - експерти судді - це найбільш компетентні педагоги за пропонованою проблеми.

Кожній команді вручається картка, вибирається капітан, який буде оголошувати загальний висновок команди, працюючи над завданням. Командам дається час для підготовки рішення, потім заслуховуються відповіді. Порядок відповідей визначається жеребом капітанів. Кожною групою вноситься не менше 3-х доповнень відповідає групі, ставиться заохочувальний бал, який входить в загальний рахунок очок. В кінці гри визначається команда - переможець за кращий (грунтовний, повний, доказовий) відповідь.

Методика організації та проведення:

Процес організації та проведення гри можна розділити на 4 етапи:

### 1. Конструювання гри:

чітко сформулювати спільну мету гри і приватні цілі для учасників;

розробити загальні правила гри.

2. Організаційна підготовка конкретної гри з реалізацією певної дидактичної мети:

- керівник роз'яснює учасникам сенс гри, знайомить із загальною програмою і правилами, розподіляє ролі і ставить перед їх виконавцями конкретні завдання, які повинні бути ними вирішені;
- призначаються експерти, які спостерігають хід гри, аналізують моделюються ситуації, дають оцінку;
- визначають час, умови і тривалість гри.

3. Хід гри.

4. Підведення підсумків, детальний аналіз гри:

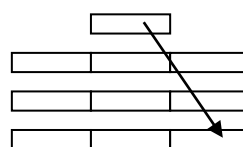
- загальна оцінка гри, докладний аналіз, реалізація цілей і завдань, вдалі і слабкі сторони, їх причини;
- самооцінка учасниками виконання отриманих завдань, ступінь особистої задоволеності;
- характеристика професійних знань і умінь, виявлених в процесі гри;
- аналіз та оцінка гри експертами

Ще одним ефективним методом інтерактивного навчання є **презентація** - це наочний варіант лекційного та практичного матеріалу.

### *Способи розміщення учасників методичних заходів*

Велике значення при проведенні методичних заходів мають способи розміщення учасників

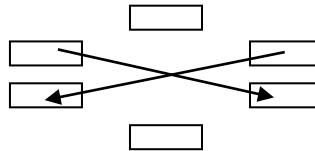
Будь-яка нарада являє собою центр комунікацій, насамперед усних між кількома особами. Залежно від цілей наради розташування столів і стільців може сприяти розвитку комунікацій або перешкоджати цьому.



### 1-й спосіб - «Традиційний»

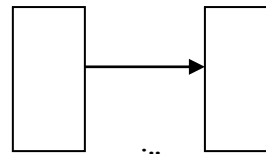
Таке розташування підходить для видачі розпоряджень або для повідомлення інформації. Відправник стоїть обличчям до одержувача, який записує повідомлення. При такому розташуванні можуть брати участь багато людей, але слід пам'ятати, що це ускладнює комунікацію одержувачів з відправником.

### 2-й спосіб - «Круглий стіл»



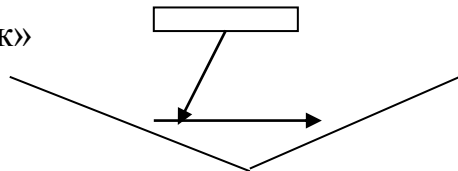
Він дозволяє «об'єднати» людей і уникнути тим самим виникнення підгруп (неформальних груп). Таке розташування полегшує комунікації між учасниками і в деякій мірі нейтралізує роль керівника.

### Третій спосіб - «Обличчям до обличчя»



Учасники протистоять один одному в дискусії, відстоюючи протилежні інтереси. Така структура мало сприяє комунікації, спонукаючи сторони швидше до конфронтації, ніж до спільної думки. До неї вдаються при двосторонніх переговорах, коли керівники розташовуються в центрі кожної делегації.

### 4-й спосіб - «Трикутник»



Учасники бачать один одного і можуть легко спілкуватися між собою. Положення керівника в даному випадку відповідає положенню «лідера». Таке розташування дозволяє зібрати більше учасників, ніж «Круглий стіл», і в той же час посилити становище керівника.

Отже, в залежності від характеру заходу керівник повинен міняти розташування учасників, оскільки фізичне розміщення робить істотний вплив на характер комунікацій.

.

Ще одна форма, якою можна користуватися перед відкритими заходами для педагогів міста, області, батьків - це настрій педагога на успішну роботу - **«Квік - настройка»:**

1. Якщо ви хочете подобатися людям - посміхайтесь! Посмішка, сонячний промінчик для засмучених, протиотрута створена природою від неприємностей.
2. Ви найкращі і красиві, нехай всі манекенниці світу вам позаздрять.
3. Є люди подібно золотій монеті: чим довше працюють, тим дорожче цінуються.
4. Немає краще улюбленої подруги, ніж улюблена робота: не старіє, і старіти не дає
5. Труднощі загартовують на шляху до щастя.

Підводячи підсумки, можна сказати, що грамотно побудована система інтерактивних форм роботи з педагогічними кадрами, - призведе до підвищення рівня освітньої роботи ДНЗ та згуртує колектив педагогів.

## **Розділ 2. Методичні рекомендації до використання Технології Відкритого Простору, методу «модерації», SWOT-аналізу у роботі з педагогічним колективом;**

### **2.1. Метод «модерації»**

**Метод «модерації»**- це методичний навик, яким повинен володіти сучасний керівник. Це метод роботи над темою, проблемою, завданням, яка є актуальною для педагогічного колективу і вимагає оригінального, нестандартного рішення.

**Метод «модерація»** (moderator - посередник, регулятор). Цей метод дозволяє «змусити» людей діяти в одній команді для розробки в найкоротші терміни конкретних реалізованих пропозицій, націлених на вирішення проблеми.

Метод «модерація» може застосовуватися як окремий метод або синтезуватися з Технологією Відкритого Простору, яка також передбачає: активну участь кожного, створення демократичної атмосфери, рівність можливостей, відкритість і співробітництво, взаємодія, спілкування, розвиток та обмін ідеями. Успішно можна використовувати метод модерації у проведенні педагогічних рад в ДНЗ.

Цей метод дозволяє:

- Зосередитися на утриманні;
- Діяти цілеспрямовано;
- Зберегти можливість для імпровізації;
- Проявити самостійність кожному учаснику обговорення;
- Проводити обговорення у вільній і колегіальній атмосфері.

Метод мимоволі створює колегіальну обстановку, не опитування або виступ по черзі, а рішення в процесі роботи.

Кожен учасник педради має:

- Право на свою думку;
- Право на чужу думку;
- Право змінювати свою точку зору.

Того, хто організовує цю форму, називають модератором.



Найважливіша функція модератора – бути посередником між педагогами і змістом сучасної, актуальної інформації, між експертом і дилетантами, між людьми різних поглядів і переконань. Його роль – наводити мости, установлювати взаємини.

З поняттям «модератор» асоціюються такі якості, як наявність інтуїції, вміння вести бесіду і дискусію, гнучкість, дипломатичність. Бути модератором зовсім не означає стояти на більш високому шаблі ієрархічної градації стосовно учасників процесу підвищення кваліфікації. Насамперед це значить ініціювати процес навчання, підвищення педагогічної майстерності, служити самоосвіті педагогів у групі й керувати ними на основі рівноправного партнерства при наявності високого ступені предметної й організаторської компетентності.

Модерація припускає створення творчих груп педагогів, що працюють під керівництвом модератора із числа найбільш досвідчених педагогів.

Позитивний результат при модерації дає лише той тип відносин, що припускає об'єднання особистостей як індивідуальностей.

Однією з найважливіших складових модерації є особистість керівника-модератора.

Будучи референтом, він повідомляє слухачам семінару певний зміст, закладений у програму; як консультант він налагоджує контакти із групою й у середині групи, з огляду на особистісні якості кожного, підтримує необхідну психологічну атмосферу; як керівник він координує роботу й керує процесом навчання. Всі вищезгадані функції модератора взаємозалежні і тільки вєдності вони дають очікуваний результат.

За допомогою модерації робиться спроба вирішити проблеми ДНЗ та педагога, використовуючи індивідуальний професійний досвід учасників процесу підвищення кваліфікації. Одним з головних педагогічних завдань при цьому є аналіз, осмислення, освоєння передового педагогічного досвіду і його неформальний перенос на рівень дошкільного закладу. Важливо, щоб комплектування груп відбулося виходячи з професійних інтересів

педагогів.групи можуть складатися з представників декількох ДНЗ так із представників одного.

## **2.2.Технологія Відкритого Простору**

**Відкритий Простір** -інтерактивний метод успішного стимулювання педагогів на творчу креативну діяльність. Може застосовуватися як сама по собі, так і на педраді.

Треба відзначити, що при використанні ТВП на педраді не потрібно детально розробленого порядку денного та плану роботи, а також додаткових матеріалів, вони будуть тільки заважати роботі. Це принципова відмінність даної форми організації педради від традиційних. Як же організувати роботу за методом ТВП?

Основні терміни та етапи організації роботи.

- Тема. Для ефективного використання ТВП формулюється приваблива тема для педагогів, яка буде центральним механізмом для концентрації дискусії і натхнення учасників педради.
- Група. Для методики ВП найкраще використовувати велику групу педагогів . Якщо учасників менше, втрачається необхідна розмаїтість, яке необхідне для справжнього взаємообміну. Лідеру групи необхідно забезпечити свободу висловлювання будь-якої точки зору, на це потрібно націлити педагогів спочатку.
- Час, необхідний для проведення зустрічі, залежить від специфіки очікуваних результатів. За методикою від 1:00 до 5:00.
- Простір. Істотним фактором при організації простору є комфорт. Краще всього використовувати велику кімнату з невеликими куточками для роботи малих груп. Використовуються стільці, які можна рухати, маленькі столики, тумби, навколо яких можуть об'єднуватися робочі групи.
- Вихідна розстановка - це розставлені в півколо стільці, велика біла стіна в кімнаті або завісу, щоб можна було прикріплювати папір з клейкою стрічкою. Центр кола повинен бути порожнім.

Етапи ВП в синтезі з методом «модерація»:

- Перший етап - опитування педагогів. На початку педради проводиться опитування педагогів. Чого чекають вони від цього педагогічної ради? Наскільки актуальна тема для них особисто, в їх роботі.
- Другий етап - пошук. Пошук самого актуального для педагогів питання, на який би вони хотіли отримати відповідь на педагогічній раді. Педагоги, на листках анонімно пишуть питання. Після, зібрані листки групуються по темах або напрямками роботи. На цьому етапі в деяких педагогів виникають труднощі в формулюванні питання, особливо у молодих фахівців, тому краще заздалегідь націлити їх на специфіку педради, познайомити з темою.
- Третій етап - вибір. На плакаті поміщаються всі зібрані у педагогів листки з відповідями і розподіляються по змістовним кластерам (групам). Потім усі члени педагогічної ради діляться на робочі групи залежно від кількості кластерів. У нашому випадку робочі групи розділилися за проблемами залучення батьків до активізації мови дітей і розвитку мовлення дітей під час складання творчих і описових розповідей.
- Четвертий етап - опрацювання. Педагоги в робочих групах докладно працюють над виділеної темою. Треба відзначити, що на цьому етапі при первісному використанні цього методу в деяких педагогів виникають проблеми в обговоренні питань. Вони спочатку не розуміють, як можна обговорювати питання, на яке вони самі хочуть отримати відповідь. Вони чекають, коли їм хтось - або пояснить або детально розповість, як вирішити цю проблему. Розуміння приходить тільки в процесі обговорення питання. Тому іноді необхідна допомога лідера (керівника або методиста). На допомогу педагогам лунають заздалегідь роздруковані картки з таблицями, на яких стоять питання. Педагоги вибирають ті картки, на яких питання їм більш зрозумілі і близькі.
- П'ятий етап - заходу - як замовлення на роботу. Обговорення конкретних заходів для вирішення проблеми.
- Шостий етап - висновок. Зачитуються всі запропоновані педагогами заходи. З окремих висновків робочих груп складається загальний висновок. На даному педраді в підсумку педагоги склали план заходів з розвитку мовної активності

дітей, їх мовного творчості спільно з батьками, використовуючи сучасні методи і технології. Наприкінці педради йде оцінка роботи над темою. (Чи задоволені педагоги результатом обговорення? Чи влаштовують їх запропоновані перспективи вирішення?) При цьому хочеться відзначити, що не завжди педагоги задоволені результатом обговорення. У цьому випадку необхідно зробити аналіз роботи педагогів, виявити причини неефективності обговорення. (Додаток 4)

### 2.3. Метод SWOT - аналізу

Дуже цікавий інтерактивний метод - **Метод SWOT - аналізу** (strengths - сильні сторони, weaknesses - слабкі сторони, opportunities - можливості, threats - загрози) - це метод аналізу у вигляді процедур збору даних і встановлення відповідності між внутрішніми сильними і слабкими властивостями установи, сприятливими і несприятливими факторами зовнішнього середовища. [2]

SWOT - аналіз може бути використаний як форма проведення всієї педради, так і як окремий інтерактивний метод. Як правило, використовується для стратегічного планування.

Для проведення SWOT - аналізу:

- Спочатку необхідно вибрати питання для обговорення, який заноситься на окремий аркуш і розвішується на стіні або дошці.
- Потім педагогам пропонується самостійно визначитися з робочим групам для обговорення тієї чи іншої проблеми, витягнувши по черзі картки різного кольору. Таким чином, колектив буде розділений не по інтересам, а за принципом випадкової вибірки.
- Кожна група сідає за окремий стіл і обговорює проблему, використовуючи матрицю SWOT - аналізу, розподіляючи за спеціальними категоріям, які в неї можна виділити «сильні сторони», які «слабкі сторони», що можна розглядати як «можливості», а що буде «загрозою і перешкодою» для здійснення намічених цілей.
- Після обговорення в малих робочих групах їх рішення виноситься на загальне обговорення. Після чого керівник або творча мікрогрупа заповнює загальну для всього колективу матрицю SWOT - аналізу, на її основі формується рішення .

(Додаток 5)

# Зразок матриці SWOT - аналізу

Сильні сторони

Слабкі сторони

S

W

O

T

Можливості

Загрози і перешкоди

## Висновок

Узагальнюючи матеріал, можна виділити наступні обов'язкові умови організації інтерактивних форм роботи:

1. Довірливі, принаймні, позитивні, відносини між учасниками;
2. демократичний стиль;
3. співпрацю в процесі спілкування учасників між собою;
4. опора на особистий («педагогічний») досвід педагогів, включення в навчальний процес яскравих прикладів, фактів, образів;
5. різноманіття форм і методів подання інформації, форм діяльності учасників, їх мобільність;
6. включення зовнішньої і внутрішньої мотивації діяльності, а також взаїмотивації учасників.

Інтерактивне навчання в процесі методичної роботи в ДНЗ та підвищення педагогічної компетентності вихователів є досить ефективним, оскільки дає можливість вдосконалення професійних знань, майстерності педагога, оцінювання та використання вдалих технологій навчання і виховання дітей.

Всі перераховані методи досить ефективні. Після їх застосування виявляються позитивні зміни загального рівня професійної компетенції педагогів. Таким чином, застосування інтерактивних методів навчання дозволяє створити умови для самостійної та творчої роботи педагогів, познайомитися з пропонованим досвідом роботи, розвинути вміння працювати колективно, плідно співпрацюючи один з одним, підвищити їх педагогічну компетентність, активізувати діяльність педагогів на педрадах і семінарах, зацікавити їх у участю в професійних конкурсах не тільки муніципального, а й регіонального рівня

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрущенко В.П. Модернізація педагогічної освіти України в контексті Болонського процесу // Вища освіта України. - 2004. - № 1. - С. 5-9.
2. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики. - К. : "К.І.С.", 2004. - С. 47-52.
3. Чала Т.Т. Система контролю в ДНЗ -Харків: Основа, 2009 .
4. Швайка Л.А. Формування колективу в ДНЗ - Харків, 2003.
5. Введенський В.Н. Моделювання професійної компетентності педагога // Педагогіка. - 2003.- № 10. - С. 51-55.
6. Виготський Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. - М.: Педагогика, 1991. - 480 с.
7. Заніна Л.В., Меньшикова Н.П. Основи педагогічної майстерності / Серія "Підручники, навчальні посібники". - Ростов-на-Дону.: Фенікс, 2003 – 288 с.
8. Карпова Л.Г. Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи // Дис. канд. пед. наук. - Харків, 2003. - 207 с.
9. Компетентність педагога як важлива умова його професійної діяльності : Методичний посібник / Н.Н. Мурована. - Севастополь: Рибзст, 2006. - 24 с.
10. Олійник В.В., Даниленко Л.І. Професійне зростання педагогічних працівників: організаційно - педагогічний аспект // Методист. - 2003. - № 3.- С. 2-5.
11. Радченко А.Є. Моніторинг професійної педагогічної компетентності педагога // Управління школою. - 2005. - № 35-36.– С. 24-58.



**Психолого-педагогічний тренінг «Психофізичний розвиток дитини за  
програмою «ДИТИНА»**

Мета: поглибити знання про особливості цілісного розвитку дитини, як особистості, формування її психофізичного потенціалу в умовах реалізації завдань програми виховання та навчання дітей «ДИТИНА». Сформуванню бачення та усвідомлення учасниками власних пріоритетних цінностей, підвищити життєвий тонус шляхом формування позитивного мислення. Сприяти розвитку професійної майстерності

Хід тренінгу

1. Групова взаємодія. - Щоб нам було приємно спілкуватися, кожен з вас на першу літеру свого імені, назве рису або якість притаманну йому.
2. Вправа «Мої очікування». - Зараз ми з вами відправимось у морську подорож на кораблі. У кожного з вас є стікери, на яких ви напишете свої очікування від сьогоднішнього заняття і прикріпите їх на корабель.
3. Групове обговорення «Що ми розуміємо під поняттям «психофізичний розвиток?». - Ми знаємо тему нашої зустрічі. Що ми розуміємо під поняттям психофізичний розвиток, які можливості він відкриває дитині в майбутньому? Кожний учасник називає ідеї, пропозиції, які з'являються, іде обговорення основних понять, характерних особливостей ... ? Керівник підсумовує. - Психофізичний розвиток поняття багатогранне - це яскравий світ і для кожного особливий. Він визначає внутрішню позицію самої дитини. З'ясуємо від яких факторів залежить психофізичний розвиток в умовах реалізації завдань Базової програми. Інформація, повідомлення. Кожна дитина з'являється на світ з властивостями для неї визначальними спадковістю і внутрішньоутробними задатками, які визначають потенційні можливості розвитку більшості анатомічних, фізіологічних і психічних властивостей дитини. З віком відбуваються не тільки фізичні, а й психічні зміни. Психофізичний розвиток дає змогу дитині підтримувати розвиток у її психомоторних та пізнавальних прагненнях, міркуванням над розв'язанням різноманітних життєвих завдань,

почуттєвих переживаннях. Дає можливість проявляти навички, знання, вміння, наскільки ми будемо враховувати психофізичний розвиток та індивідуальні особливості дитини залежать їх життєві компетенції, наскільки дитина буде підготовлена для життя в світі. Враховуючи індивідуальні психологічні особливості дитини в процесі її виховання - означає не тільки пристосовувати до них виховні дії, намагаючись, щоб кожна дитина досягла достатньо високого рівня психічного розвитку, а й активно коригувати розвиток дітей; підтримувати особистісні риси. Набагато більший вплив, ніж природжені особливості, та відмінності в психічному розвитку дітей, формування їх здібностей, особливостей розвитку їх особи, надають умови життя, виховання і навчання .

4. Робота в парах «Якими словами можна підтримати дитину?». Для кожної пари дається окремо завдання: - окремими словами («красиво», «прекрасно», «чудово», «продовжуй»); - висловлюваннями («Я пишаюся тобою», «Я задоволений твоєю допомогою», «Все йде чудово», «Добре, дякую тобі», «Я задоволений, що ти намагався це робити, хоча вийшло зовсім не так, як ти очікував»); - дотиками (поплескати по плечу, торкнутися руки, лагідно підняти підборіддя дитини, наблизити своє обличчя до її обличчя, обняти її); - спільними діями, фізичною взаємодією (сидіти, стояти поруч із дитиною; гратися з нею; слухати її, їсти разом); - виразом обличчя (усмішкою, підморгуванням, кивком, сміхом). Пишуть кожна пара окремо, зачитують і вивішують на ватман.

5. Робота у групах «Яка дитина є психічно здоровою?». Методом «колаж» за допомогою відповідних ілюстрацій та допоміжного матеріалу створити портрет психічно здорової дитини – для однієї групи, для іншої – педагога. Спікери груп презентують портрети, аргументують спільну думку.

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1. Не боїться брати на себе відповідальність. | 26. Сама формує оточення.           |
| 2. Відповідальна за інших.                    | 27. Планує, не боїться майбутнього. |
| 3. Весела.                                    | 28. Визнає помилки.                 |
| 4. Стримана.                                  | 29. Поважає себе та інших.          |

5. Вміє відпочивати. 30. Здатна посміятися над собою.
6. Впевнена у своїх силах. 31. Проблеми намагається не обійти, а вирішити. 16
7. Групу підтримки має велику або достатню. 32. Працелюбна.
8. Її діяльність подобається їй. 33. Висока працездатність
9. Доброзичлива. 34. Сприймає людей такими, які вони є.
10. Допитлива. 35. Привітна.
11. Довірлива. 36. Притаманне почуття гумору.
12. Енергійна. 37. Радість знаходить у звичайних ситуаціях.
13. Негативні емоції долає вміло. 38. Може приймати власні рішення.
14. Емоційно стала, врівноважена. 39. Самостійна.
15. Життєрадісна. 40. Адекватна самооцінка.
16. Задоволена. 41. Саморегуляція висока або достатня.
17. Поведінка адекватна. 42. Сон нормальний.
18. Заряд біополя позитивний, збалансований. 43. Спокійна.
19. Не має шкідливих звичок. 44. Спосіб життя здоровий.
20. Не обтяжена комплексами. 45. Творча.
21. Любить себе й інших. 46. Уважна.
22. Милосердна. 47. Усміхнена.
23. Настрій позитивний, збалансований. 48. Ставить реалістичні цілі, намагається їх досягти.
24. Сприймає новизну. 49. Щира.
25. Оптимістична. 50. Щаслива. –

-Що ви відчули, коли працювали в групах?

- Хто відчував себе незадіяним?

#### 6. Рефлексія «Чи здійснилися очікування?».

7. **Релаксація.** - Сядьте зручно, заплющити очі. Спокійно вдихніть та видихніть. Наш корабель сповнений надій, радості, задоволення, пливе по хвилях. Ви насолоджуєтесь почуттям спокою. Ви то підіймаєтесь на хвилях, то опускаєтесь. Ви відчуваєте приємне тепло сонячних хвиль. Ви спокійні й

розслаблені. Ви відчуваєте своє дихання: вдих, видих ... Теплий, м'який спокій розливається по всьому тілу. Ви дедалі спокійніші, вільніші ... Ваш погляд зупиняється на маленькому острові. Вас манить туди, ви там шукаєте спокою, захисту, задоволення. Ваш човен наближається до острова. Уже можна розрізнити рослинність, пальми, пісок. І ось ви сходите на берег. Ви відчуваєте тепло піску м'якого, приємного, ви лягаєте і відчуваєте тепло, розслаблюєтеся ... На губах у вас морська сіль ... Ви дивитеся на хмаринки й відчуваєте тепло сонця. Тут ваша гавань. Насолоджуйтеся почуттям спокою, впевненості, тепла .Сюди ви зможете повернутися будь-коли. Це місце дасть вам упевненість, силу, безпеку. Попрощайтеся з цим місцем, настав час повертатися в реальність. Повільно розплющуйте очі.

## Методичний ринг «Педагогічна майстерність вихователів»

Мета: виявити рівень професійної підготовленості педагогів, розвивати згуртованість, вміння працювати в команді, аргументовано відстоювати свою точку зору.

### Хід методичного рингу

1. Гра «Абревіатури». Ведучий пропонує всім учасникам прочитати повністю ряд абревіатур: МОН, ВНЗ, НАТО, ЮНЕСКО, ООН, ГПУ. Після того абревіатури розшифровані, учасникам пропонується скласти (та розшифрувати) свої абревіатури, тематика яких повинна стосуватися освіти.

2. Завдання: «Запитання – відповідь». Кожен педагог витягає з пачки квитків з питаннями один, на який відповідає письмово. Відповіді здаються в журі (адміністрація ДНЗ). Питання такого змісту:

- Напишіть імена та по батькові батьків дітей, які відвідують вашу групу (скільки пам'ятаєте).
- Напишіть структуру заняття з математики у групі старшого дошкільного віку.
- Напишіть імена та по батькові всіх педагогів, які працюють в нашому дитячому садку.
- Напишіть програмовий зміст фізкультурного заняття у групі старшого дошкільного віку.
- Напишіть назви та авторів книг, якими Ви користувалися в цьому навчальному році при підготовці до занять.
- Напишіть розклад занять групи, в якій Ви працюєте.
- Перелічіть художні твори та вірші про осінь, які Ви вивчали з дітьми своєї групи в цьому навчальному році.
- Напишіть імена та по батькові технічного персоналу нашого дитячого садка.
- Перелічіть завдання річного плану ДНЗ, над якими працює колектив.
- Напишіть всі заклади науки і освіти, з якими співпрацює наш ДНЗ.

- Напишіть інноваційні технології, які використовує у своїй роботі наш ДНЗ. Після цього педагоги об'єднуються в команди шляхом збирання розрізної картинки. В процесі роботи за кожну правильну відповідь команда отримує фішку.

2. «Психологічний ринг». Ведучий задає питання по черзі кожній команді і та, яка дала правильну відповідь, отримує фішку.

- Стійка система соціально значущих рис, що характеризують індивіда з боку його включеності в соціальні відносини – **ОСОБИСТІТЬ**.

- Систематичне, цілеспрямоване і планомірне сприйняття об'єктів – **СПОСТЕРЕЖЕННЯ**.

- Психічний пізнавальний процес, що складається у відображенні минулого досвіду – **ПАМ'ЯТЬ**.

- У цих дітей переважає гарний настрій. Вони життєрадісні. На позитивні стимули реагують гучним сміхом, на негативні – голосним плачем. Всі внутрішні переживання проявляються зовні. Ці діти з задоволенням беруться за нову справу, відчуваючи та виявляючи при цьому яскраві позитивні емоції. Почуття та інтереси цих дітей нестійкі. Ці діти люблять гучні ігри, легко переходять від сну до пильнування. Їх легко дисциплінувати. Більшою мірою вони відволікаються на зовнішні стимули, ніж на внутрішні. Оскільки чутливість до подразника у них знижена, вони не реагують на зауваження, зроблені тихим голосом. Мова цих дітей гучна, енергійна, її темп швидкий. Визначте тип темпераменту. **ДІТИ-сангвініки**.

- У цих дітей часто міняється настрій. Емоції мають крайні прояви: вони не плачуть, а ридають, не посміхаються, а регочуть. Дуже бурхливо діти реагують на зовнішні подразники, вони нестримані, нетерплячі, запальні. Діти з даним типом темпераменту люблять рухливі ігри, ігри з елементами спорту, а нерідко просто бігають по групі або ігровій кімнаті. Навички формуються довго та складно перебудовуються. Ці діти відчувають труднощі в переключенні та концентрації уваги, їх важко дисциплінувати. На заборони дорослих вони висловлюють бурхливий протест. Визначте тип темпераменту. **ДІТИ-холерики**.

- Діти даного типу темпераменту відрізняються низькою емоційністю, невиразною, бідною мімікою. Емоції виявляють неявно: тихо сміються, неголосно плачуть. Для них характерна висока працездатність, вміння робити все ретельно, копітко, тривало концентруватися на виконанні завдання. Будь-яку діяльність дошкільнята виконують повільно, їм необхідно деякий час, щоб освоїти і зрозуміти, що від них вимагається. Ці діти легко дисциплінуються у звичній обстановці, болісно переживають порушення усталених стереотипів. Для дітей цього типу характерна повільна, тиха, з тривалими паузами мова. Визначте тип темпераменту. ДІТИ- флегматики.

3. «Закінчи вірш». Від кожної команди запрошується по одному педагогу, які отримують картки з наступними завданнями: закінчити вірш, який написано в картці (пропонуються уривки з віршів, які вивчаються в дошкільному закладі). За правильну відповідь - фішка.

4. «Перевір себе». Від кожної команди запрошуються по одному педагогу. На дошці для кожного написано по одному математичного прикладу. Педагоги повинні самостійно вирішити приклад, в той час як ведучий читає який-небудь твір або звучить дитяча пісня (магнітофон) – відволікаючий момент. Перемагає та команда, чий представник вирішить приклад першим.

Гра-вправа «Одночасність». Усім учасникам дається час, за який вони повинні зібратися і без всяких команд з будь-чиєї сторони одночасно хлопнути в долоні, а через якусь паузу (наприклад, 3 секунди – це визначається в момент обговорення та підготовки) знову грюкнути і т.д. Гра вважається добре виконаною, коли її умови виконуються усіма учасниками одночасно (нема рикошету в оплесках або різнобою в рухах). Надалі цю гру педагоги можуть використовувати в роботі з дітьми 4-7 років. Одночасність – високий показник узгодженості дій у групі, колективі.

Вправа "Одночасність" тренує підпорядкування загальному ритму, тому щоб навчитися діяти одночасно з іншими – важливий навик для дитини передшкільного віку. Працюючи в даному напрямку, педагог поступово зможе домогтися того, що до моменту вступу до школи в групі не буде (або

залишиться мала кількість дітей) тих, хто виконує будь-яке навчальне завдання швидше або повільніше за інших (єдиний темпоритм дитячого колективу).

5. «Визначіть в якій віковій групі вивчаються названі твори». Кожна команда отримує по одній картці, в якій написано 3-4 назви творів та їх автори. За 1 хвилину члени команд повинні вирішити, в якій віковій групі вони вивчаються. За кожну правильну відповідь – фішка.

6. «Дружній шарж». Кожній команді пропонується придумати та зобразити за допомогою міміки, жестів одного з педагогів іншої команди (не більше 1 хвилини). У випадку, якщо педагоги упізнали колегу (на обговорення дається не більше 2 хвилин) – вони отримують фішку.

7. «Рішення кросворду з образотворчого мистецтва». Схема кросворду заздалегідь намальована на дошці. Ведучий ставить питання, на які необхідно відповісти і сам вписує їх у клітки кросворду.

- Візерунок, побудований на чергуванні в певному порядку якихось малюнків або ліній – ОРНАМЕНТ.
- Твори мистецтва, виконані будь-якими фарбами – ЖИВОПИС.
- Малюнки, ілюстровані сторінки старовинних рукописних книг – МІНІАТЮРИ.
- Вид народного орнаменту, найдавніший спосіб художнього оформлення виробів з повсті, шкіри, хутра, паперу, сукна – АПЛІКАЦІЯ.
- Лінія, передає зовнішні обриси людини, тварини, предмета – КОНТУР.
- Зображення людей по груди у мармурі, бронзі, дереві – БЮСТ.
- Твір монументального живопису, що прикрашає внутрішні та зовнішні стіни будівлі – ПАННО.
- Вид фарби для малювання – ГУАШ. За правильні відповіді команда отримує фішки

8. «Ділова гра». Назвати якомога більше форм роботи з дітьми, які Ви використовуєте у своїй діяльності. Команди по черзі називають по одному пункту. Кожна правильна відповідь заохочується фішкою.



9. «Розвиток виразної мови вихователя». Командам дається завдання: скажіть слово «МОЛОДЕЦЬ!»: тихо

1 команда- голосно ніжно здивовано

2 команда- іронічно захоплено ласкаво

3 команда -вимогливо таємничо

10. «Домашнє завдання». Заздалегідь кожній команді дається завдання, результати якого підводять журі в кінці заходу:

- письмово скласти короткий перспективний план дня за темою «Мої друзі»;
- письмово скласти короткий перспективний план дня за темою «Друзі наші менші»;
- письмово скласти короткий перспективний план дня за темою «Ми – виховані діти». Члени команди вибирають педагога, який зможе впоратися з даним завданням. У разі необхідності він може звернутися за порадою до колег. Команда, яка найбільш правильно виконала завдання, заохочується фішкою.

11. «Рішення навчальних психолого-педагогічних ситуацій». Кожна команда вибирає собі картку із завданням, обговорює та висловлює свою точку зору. Враховуючи, що в команді, як мінімум 10 чоловік, точки зору можуть бути різні тож висловитися мають право всі педагоги.

- Одного з вихованців товариші по групі звать не по імені, а за національністю. Дитина постійно плаче та не хоче ходити в дитячий садок. Вихователь намагається пояснити дітям, що вони поведуться жорстоко. Тоді дошкільнята починають дратувати малюка так, щоб не чули дорослі. Який вихід з цієї ситуації?
- У дитини середні здібності, але сім'я задалася метою зробити з нього вундеркінда. Кожен день у нього розписаний по хвиликах: ввечері його водять на курси англійської мови і т.п. Навіть під час денного сну в дитячому садку малюка ведуть на заняття спортивної секції. Вдома його змушують слухати серйозну класичну музику. Грати дошкільнику просто ніколи. На всі вмовляння педагогів батьки відповідають, що бажають дитині тільки добра. Як допомогти маляті знайти дитинство?

- Вихователь групи старшого дошкільного віку на батьківських зборах розповів про те, як готувати дітей до навчання в школі, розвиваючи їх фізично. Бабуся одного хлопчика активно наполягала на тому, щоб її онука не брали на прогулянку і в басейн, тому що він часто простуджується. Аргументувала вона цей факт тим, що педагоги не стежать, як одягаються діти, самотійно ж у цьому віці вони цього зробити не можуть. На запитання вихователя про те, як же Сергій буде одягатися в школі, бабуся пояснила, що вона, як і в дитячому саду буде допомагати йому в цьому, для чого спеціально звільнилася з роботи. Як організувати роботу з батьками Сергія?

Додаткові завдання: «Педагог-художник» Ведучий показує репродукції картин відомих художників, які використовуються в навчальному процесі дошкільного закладу, за 30 секунд команді необхідно визначити автора та назву картини. За кожну правильну відповідь команда отримує фішку. Конкурс «Знімаємо фільм» Кожній команді пропонується «зняти та показати» короткометражний фільм (тривалістю не більше 3-х хвилин) з життя дитячого садка. Педагоги самі вибирають сюжет (наприклад: підготовка до ранку, проведення загартовування, підготовка до відкритого заняття). Дана гра в подальшому може використовуватися в роботі з дітьми старшого дошкільного віку.

«Художнє читання» Від кожної команди запрошується по одному учаснику, яким пропонується наступне завдання: – Використовуючи виражальні засоби мови, прочитати запропонований уривок. Бажано, щоб у даному конкурсі брали участь ті педагоги, які не надто емоційні або говорять дуже тихо. На завершення журі підраховує фішки й оголошує результат. Всі члени команди-переможця одержують будь-які сувеніри: ручки, зошити і т.д. Крім цього спільно визначаються педагоги, які брали найбільш активну участь у проведенні заходу.

(Додаток 3)

## **Теоретичний семінар з використанням інтерактивних технологій**

### **Рухова активність як засіб виховання здорової дитини**

**Мета:** Оновити теоретичні знання педагогів про засоби забезпечення рухової активності дошкільників. Розширити знання про основні напрямки фізичного виховання дітей дошкільного віку в зарубіжних країнах. Сприяти забезпеченню наступності дошкільного закладу та школи у фізичному вихованні дітей. Спонукаати педагогів до пошуку шляхів удосконалення роботи по забезпеченню рухової активності дошкільників. Розвивати вміння педагогів висловлювати власну думку, аргументувати її.

**Обладнання:** папірці у вигляді хмаринок та сонечка на кожного вихователя, макет неба, картки з завданнями з розвитку рухів дітей старшого дошкільного віку та першого класу загальноосвітньої школи, картки з інформацією про основні завдання та напрямки роботи з фізичного виховання дошкільників у зарубіжних країнах. Фломастери червоного та синього кольору, папірці з написами: дитина, вихователь, інструктор з фізкультури, завідувач закладу, представник батьківського комітету.

### **План**

#### *I. Організаційна частина*

Визначення очікувань від семінару. Учасникам пропонується на паперових хмаринках написати очікування від семінару. Повідомити їх, прикріпити до макету неба.

#### *II. Основна частина*

1. Вплив рухової активності на здоров'я дошкільників.

#### **«Мозковий штурм»**

Протягом 3 хв. Педагоги відповідають на запропоновані запитання. Висловлюючи свою думку.

- Як ви розумієте поняття «здоров'я»?

- Дати визначення поняття «фізичний розвиток».
- В чому проявляється зв'язок фізичного розвитку та здоров'я?
- Розкрийте взаємозв'язок рухової активності і фізичного розвитку.
- Які засоби фізичного виховання ви знаєте?
- Чи слід нормувати рухову активність дітей? Чому?
- О покладено в основу норми рухової активності?
- Назвіть засоби запобігання всім видам травматизму в приміщеннях закладу та за його межами під час рухової діяльності дітей.

2. Програмові вимоги з фізичного розвитку дітей старшого дошкільного віку.

### **Інформаційне повідомлення**

3. Наступність у роботі дошкільного навчального закладу та загальноосвітньої школи з розвитку рухової активності дітей.

### **Робота в парах.**

Вихователям пропонуються картки з програмовими завданнями з розвитку рухів дітей старшого дошкільного віку та першого класу загальноосвітньої школи. (Додаток 2). Завдання для вихователів: червоним фломастером підкреслити спільні завдання, синім – відмінні. Зробити аналіз програмових вимог. На виконання 3 хв. Вихователі повинні прокоментувати висновки.

- Які завдання є спільними?
- Що відмінного у програмових вимогах?
- Чи спостерігається наступність у програмі дітей дошкільного віку та першого класу?

4. Засоби забезпечення рухової активності дошкільників

### **«Незакінчене речення»**

1. Основна мета фізичного виховання дошкільників за Базовим компонентом дошкільної освіти....
2. Фізкультурне заняття сприяє навчанню...
3. Рухливі і спортивні ігри створюють у дітей....
4. Пішохідні переходи впливають на...
5. Навчання гри в теніс починається з дітьми...

6. Моторна щільність фізкультурного заняття - це...

7. Фізкультурні розваги та спортивні свята забезпечують...

5. Фізичний розвиток дошкільників у зарубіжних країнах.

### «Броунівський рух»

Кожен педагог отримує картку з інформацією. Протягом 1 хв. вихователі читають інформацію. Ведучий пропонує познайомити з своєю інформацією інших педагогів. Умова говорити тільки з однією особою. Завдання полягає у тому, щоб поділитися з своєю інформацією і самому отримати інформацію від інших. Протягом 5 хв. треба спілкуватися з максимальною кількістю учасників для отримання інформації. По закінченню виконання завдання ведучий пропонує відтворити отриману інформацію.

Запитання до педагогів:

- Яку оцінку дають зарубіжні спеціалісти дитячій рухливій грі ?
- У якій країні на фізкультурних заняттях введені стрибки на батуті ? (Західній Німеччині)
- З якого віку діти відвідують спортивні клуби у Фінляндії ? (з 3-х місяців)
- В якій країні фізичне виховання тісно пов'язане з формуванням соціальних якостей: справедливості, співпраці, чесності ? (Китай)
- Які основні завдання дошкільного виховання вирішують у дошкільних закладах Японії?
- В якій країні надається важливого значення наступності фізичного виховання дошкільного закладу і школи? (Швейцарії)
- У чому проявляються відмінності у контролі з боку вихователів дитячих садків Франції і Англії за руховою активністю дітей ?

6. Шляхи та засоби покращення роботи по забезпеченню рухової активності дітей дошкільного віку.

### «Акваріум»

Правила. Обирається експертна група та робочі групи. Формуються групи з 5 чоловік. Членам робочої групи пропонується окреме місце за столиками. Кожен

з членів групи виконує певну роль (дитини, вихователя, інструктора з фізкультури, завідувача закладу, представника батьківського комітету) і висловлює своє бачення проблеми і пропозиції щодо її розв'язання.

Завдання. Протягом 2 хв. обговорити проблему та шляхи її розв'язання По черзі (по колу) висловлюватися з приводу проблеми. Для кожного виступу 1 хв.

Учасники експертної групи слідкують за ходом, роблять записи. Узагальнюють висловлені пропозиції. Оголошують підсумки.

### *III. Рефлексія.*

Підведення підсумків семінару.

Визначення очікуваних результатів.

Вихователям пропонується визначити очікувані результати. Написати їх на папірцях-хмаринках та прикріпити до хмаринок.

(Додаток 4)

## **Етапи проведення педагогічної ради за ТВП в синтезі з методом «модерації»**

Орієнтовна тема: «Актуальні проблеми роботи з батьками в дошкільному закладі»

1. Початок педагогічної ради.

Вступ.

Опитування педагогів. Чого чекають вони від цієї педагогічної ради? Наскільки актуальна тема для них особисто, при роботі на конкретній групі, з конкретними батьками.

2. Пошук - найтриваліший етап.

Пошук - завдання знайти найактуальніший для педагогів питання, на яке б вони хотіли отримати відповідь на педагогічній раді.

Після збору всіх відповідей на актуальне питання зібрані картки групуються по темах або напрямках роботи

«Які особливості я враховую при роботі з батьками?»

Що? Для чого?

Поставлено питання: «Які ви можете виділити найбільші труднощі при роботі з батьками?» Концентруємо увагу групи на одній меті

Роздали картки (листки), регулюємо кількість і стислість заповнення. Письмова відповідь (кожен пише самостійно), бажано фломастерами на листку з самоклейними смужкою (для розміщення на дошці).

Збір вільних (спонтанних реакцій).

Збір карток, перемішування. Анонімність відповідей

Структурування на дошці з обговоренням (куди віднести?) Виявлення змістовних стрижнів. Формування кластерів (груп)

3. Вибір.

Вибір - поміщаємо на плакаті (дошці) всі зібрані у педагогів картки (листки) з відповідями.

Поки ведучий педради обговорює отримані результати з педагогами, помічники (творча мікрогрупа) розподіляють їх по кластерах. Завдання творчої групи згрупувати всі відповіді на оптимальну кількість кластерів, у разі потреби сформулювати самим питання (проблему) для обговорення з розрізнених відповідей педагогів. Педагогам пропонується вибрати для обговорення та опрацювання ту тему, яка здається найбільш актуальною. Постарайтеся так згрупувати відповіді педагогів, щоб обговорювані питання були цікаві всім. У цьому випадку буде легко розподілити педагогів для обговорення тих чи інших питань на робочі групи. Таким чином, всі члени педагогічної ради діляться на 4-5 робочих груп залежно від кількості кластерів і кількості учасників педради.

### 3. Опрацювання.

Опрацювання - детальна робота над виділеною темою, питанням, пропозицією. Наприклад - робоча група обговорює питання «Враховую я при роботі з батьками їх освіта, вік, склад сім'ї, матеріальне становище сім'ї, стиль сімейного виховання, релігійні переконання, національну приналежність».

Педагоги отримують заздалегідь роздруковані картки з таблицями, на яких стоять питання.

#### Картка 1

Якщо так, то як? Якщо ні, то в чому причини? (стримуючі фактори)

Що ще можна зробити? Що я вже роблю? (обмін досвідом)

#### Картка 2

Як має бути? Як насправді?

Що для цього має бути зроблено? Що повинні спочатку зробити?

#### Картка 3

Аргументи «за» Аргументи «проти»

Що ще не ясно? Що повинні спочатку зробити?

### 4. Заходи.

Заходи - як замовлення на роботу. Що ми конкретно можемо зробити?

#### Картка 4

Що? Для чого? Хто? Коли?



Дієслово дії

Запросити ...

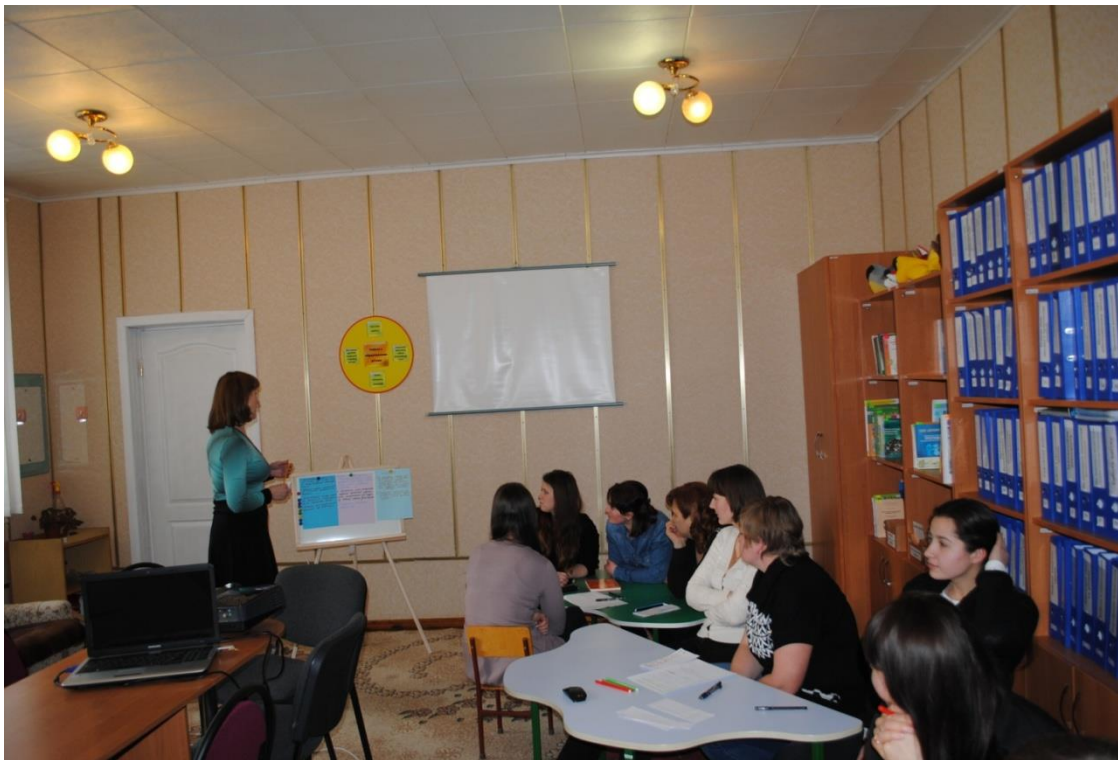
Оновити ...

5. Висновок.

Зчитуються всі запропоновані педагогами заходи. З окремих висновків робочих груп пропонується скласти загальний висновок. За підсумками формулюється рішення педради. Наприкінці йде оцінка роботи над темою (чи задоволені результатом обговорення? Чи влаштовують запропоновані перспективи вирішення?).

Методист чи завідувача виступає в якості модератора, він авторитарний по процесу, але нейтральний за змістом, віддає всі зміст у групу, повинен мати системне бачення, вміти «провести» робочі групи від початку до кінця роботи.





**SWOT-аналіз освітньої діяльності ДНЗ№10**

<b>Сильні сторони(S)</b>	<b>Слабкі сторони (W)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• накопичений широкий практичний досвід освітньої та оздоровчої діяльності;</li> <li>• зручне розташування ДНЗ ;</li> <li>• переважний статус дошкільного навчального закладу загального розвитку з пріоритетом фізкультурно-оздоровчої діяльності;</li> <li>• доброзичлива репутація ДНЗ в соціумі, яскравий і позитивний імідж, наявність професійних нагород;</li> <li>• відповідають сучасним вимогам функціональне матеріально-технічне оснащення та дизайн;</li> <li>• широкий спектр наданих послуг (освітні, оздоровчі, консультаційні);</li> <li>• різноманітність партнерських і творчих зв'язків з різними організаціями та установами міста;</li> <li>• сприятливий психологічний клімат в ДНЗ;</li> <li>• результативність участі вихованців і співробітників ДНЗ в заходах різного рівня;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення відсотка здорових дітей, що випускаються до школи;</li> <li>• велика наповнюваність груп, яка не відповідає граничній наповнюваності, передбаченій Типовим положенням;</li> <li>• неможливість встановлення кожному працівникові адекватного коефіцієнта трудової участі за конкретними результатами діяльності;</li> <li>• відтік педагогічних кадрів в інші галузі діяльності;</li> <li>• мала кількість висококваліфікованих, зацікавлених і ініціативних педагогів;</li> <li>• малоактивна позиція батьків у освітньо-виховному процесі ДНЗ, пов'язана з дефіцитом часу.</li> </ul>
<b>Можливості (O)</b>	<b>Загрози (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• привернення уваги суспільства до проблем дитячого садка та дошкільної освіти;</li> <li>• збільшення рівня доходів працівників сфери освіти;</li> <li>• збереження і розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників;</li> <li>• вдосконалення системи управління ДНЗ по забезпеченню адекватної реакції на динамічні зміни та потреби суспільства;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• низький соціальний статус професії вихователя в суспільстві;</li> <li>• невисока заробітна плата, непрямым чином впливає на престиж професії «Вихователь»;</li> <li>• емоційне вигорання педагогів внаслідок тривалих професійних стресів;</li> <li>• нестабільна економічна ситуація в країні, сполучена з негативними тенденціями у функціонуванні інститутів сім'ї;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• розширення спектру додатково наданих послуг, у тому числі платних, з урахуванням запитів батьків;</li> <li>• підвищення конкурентоспроможності та результативності діяльності ДНЗ, обумовлене поліпшенням якості навчально-виховного процесу та зростанням професійної майстерності педагогів;</li> <li>• пошук педагогічних ідей з оновлення змісту дошкільної освіти; збільшення кількості інноваційно-активних технологій та авторських розробок і включення їх в навчально-виховний процес;</li> <li>• стимулювання праці педагогів, які впроваджують інноваційні програми дошкільної освіти;</li> <li>• мінімізація плинності персоналу та запобігання відтоку перспективних педагогічних кадрів в інші галузі;</li> <li>• формування та підготовка кадрового резерву;</li> <li>• розширення можливостей професійної самореалізації і безперервного підвищення кваліфікації педагогів, оптимізація їх вікової структури.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• приплив в педагогічний колектив вихователів без спеціального (профільного) навчання.</li> </ul>
---	--

**SWOT**-аналіз потенціалу розвитку ДНЗ дозволяє припустити, що в даний час ДНЗ забезпечений достатніми освітніми ресурсами, здатними задовольнити запит на отримання якісного освітнього продукту, затребуваного батьками і широким соціумом. Разом з тим, розширення внутрішньоінституційних можливостей стримується низкою існуючих обмежень, що знаходяться поза зоною компетенції ДНЗ, які можуть призвести до зниження конкурентоспроможності.



## Swot-анализ дошкільного навчального закладу №10

Зовнішнє середовище			
Сильні сторони(S)	Слабкі сторони(W)	Можливості(O)	Загрози(T)
<p>Зручне розташування ДНЗ, безпосередньо поблизу дошкільного закладу розташовані:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спортивний, футбольний майданчик;</li> <li>- стадіон «Інтеграл», де діти мають змогу спостерігати за грою футбольних команд;</li> <li>- вихованці старших груп, відвідують дитячо-юнацький спортивний клуб, в якому працює гурток, де проводяться заняття із загальної фізичної підготовки, а також навчаються грі в шахмати, шашки та бойових мистецтв (дзюдо, боротьба);</li> <li>- міська бібліотека №7, де проходять різноманітного рівня заходи на які запрошуються наші вихованці;</li> <li>- громадська організація Центр освітніх технологій дитячо-молодіжний клуб «Аліса», який відвідують заняття старші дошкільники з підготовки до школи, танців, англійської мови, малювання та ін.;</li> <li>- центр розвитку дитини «Бджілка», в якому працює</li> </ul>	<p>- Організація екскурсій до визначних місць рідного міста, у музеї. Дані додаткові освітні послуги вимагають грошових витрат з боку батьків.</p>	<p>Місцезнаходження ДНЗ передбачає зміцнення зовнішніх зв'язків з соціальними інститутами виховання, охорони здоров'я, культури.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Можливе відвідування басейну вихованцями старших груп, а також відвідування спортивних секцій ДЮСШ, різноманітних центрів розвитку, студій вихованцями дитячого садка.</li> <li>- Організація театральної студії, із залученням фахівців із центрів розвитку особистості «Бджілка» ;</li> <li>участь в заходах, що проводяться у міському ПДЮ, Центральному парку відпочинку ім. М.Горького, Вінницькому музично-драматичному театрі ім. М.Садовського.</li> <li>- Відвідування дитячої бібліотеки може посприяти розвитку у дітей інтересу до читання книг. Тісний взаємозв'язок з дитячою поліклінікою допомагає відстежувати стан здоров'я дітей. Мається</li> </ul>	<p>Велика кількість дітей дошкільного віку, бажаючих відвідувати наш дошкільний заклад, може привести до перевантаження груп, що, можливо, негативно відіб'ється на якості освітнього та виховного процесів, а також на здоров'я дітей;</p> <p>- надмірне захоплення спільними заходами з різними організаціями може призвести до нестачі часу для реалізації навчально - виховного процесу всередині ДНЗ.</p>

<p>театральна студія;  - мовний клуб по вивченню іноземних мов «Harvard»;  - танцювальна студія за різними напрямками танцю «Едельвейс», яку відвідують діти середньої і старшої груп.  Регулярно в дитячому садку проходять театралізовані виступи, які показують як театральні студії нашого міста, так і артисти з інших міст.  Дитячий садок тісно співпрацює із ЗОШ I-III ст..№ 27ВМР.  Щорічно проводиться спільний захід вивчення правил дорожнього руху з учнями 5-х класів.  Безпосередньо біля школи облаштовано: футбольне поле, ігрові дитячі майданчики, тенісний корт, волейбольна та баскетбольна площадки, тренажерний майданчик для дорослих і дітей, басейн.  Дитяча поліклініка.  Проводяться систематичні медичні огляди вихованців дитячого садка.  Вихованці щорічно відвідують міський муздраттеатр ім..М.Садовського, ПДЮ.</p>		<p>можливість запрошувати фахівців поліклініки для консультації батьків і педагогічних працівників. Близьке розташування школи може посприяти проведенню спільних проєктів, заходів, що особливо актуально для дітей старшого дошкільного віку.  Знайомство зі школою, її інфраструктурою, вчителями дозволить дітям безболісно пройти період адаптації до навчального закладу.</p>	
Внутрішнє середовище			
Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози

Педагогічні кадри			
<p>У нашому ДНЗ працюють 13 вихователів і 2 музичних керівника. З них 6 молодих спеціалістів; 2 вихователя, які мають стаж роботи від 20 до 30 років, всі інші від 3-х до 20 років. Щодо кваліфікації педагогів: 2 вихователя мають вищу категорію та педагогічне звання «вихователь-методист» (13%), у всіх інших педагогів (87%) категорія «спеціаліст». Всі педагоги мають повне навантаження (1ст.). Із вищою освітою 10 педагогів, це становить 67% від загальної кількості педпрацівників, середньо-спеціальною 13%, незакінчену вищу мають 20%. Щорічно згідно графіка педагоги проходять курси підвищення кваліфікації при ВОПОПП.</p> <p>-Достатнє оволодіння педагогами ІКТ.</p> <p>- Педагогічні працівники дитячого садка вдосконалюють фахову майстерність: беруть участь у міських конкурсах, відвідують міські методичні об'єднання, семінари, майстер-класи, педагогічну майстерню із досвіду роботи кращих педагогів «Я роблю це так...», в своїй діяльності</p>	<p>Не стабільність колективу.</p> <p>- Нестача творчої ініціативи.</p> <p>- Лише 4 педагога мають досвід роботи, всі інші вихователі переважно молоді спеціалісти, із слабкою професійною базою знань по роботі з батьками та дітьми, вони потребують кваліфікованої допомоги з боку адміністрації.</p> <p>- Нестача педагогів-наставників.</p>	<p>-Підвищення кваліфікації, використовуючи очні, заочні або дистанційні форми навчання.</p> <p>-Отримання вищої освіти.</p> <p>- Участь у різних конкурсах, що визначають результати педагогічної діяльності.</p> <p>- Створення сприятливого психологічного клімату для педагогів ДНЗ.</p>	<p>-Надмірна кількість заповненої документації займає значний час роботи педагога, який вони могли б присвятити роботі з дітьми.</p>



<p>використовують проектну та дослідницьку діяльність. У 2015-2016 навчальному році вихователь Шевчук О.Г. прийняла участь у міському конкурсі педагогічної майстерності «Вихователь року»; Кучер С.М. показувала методичне об'єднання для слухачів курсів підвищення кваліфікації при ВОПОПП; колектив взяв участь у міській виставці-конкурсі новорічних композицій «Зимова феєрія», за що отримали грамоту; участь у щорічному чемпіонаті з різних видів спорту серед вихованців ДНЗ в рамках міської освітньої програми «Старти надій». - Педагоги регулярно відвідують всі методичні та організаційні заходи, що проводяться у нашому дошкільному закладі.</p>			
<b>Організація освітньо-виховного процесу</b>			
<b>Фізичний розвиток, оздоровчі заходи</b>			
<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>	<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<p>В дошкільному навчальному закладі в основному створені необхідні умови для фізичного виховання і розвитку дітей: у всіх групах є фізкультурні осередки. Вихователями</p>	<p>-Не в повній мірі створені умови для фізичного розвитку дітей на повітрі, потребує реконструкції спортивний</p>	<p>Створення умов для фізичного розвитку на повітрі (організація спортивного майданчика для якісного проведення спортивних свят, розваг, навчальної організованої діяльності з фізичного</p>	<p>- Збільшення кількості дітей з ослабленим здоров'ям, що може призвести до підйому рівня захворюваності; - Обмеження допуску дітей з ослабленим здоров'ям до фізичних навантажень.</p>

<p>організуються і проводяться: спортивні свята, фізкультурні розваги, ранкова гімнастика, навчальна організована діяльність по фізичному розвитку рухливі ігри, фізкультхвилинки, Дні здоров'я. Вихованці Старших груп щороку беруть участь у міському чемпіонаті з різних видів спорту; організуються спільні з батьками спортивні заходу «Мама, тато, я - спортивна сім'я».</p> <p>- У дошкільному закладі створені оптимальні умови для охорони життя і зміцнення здоров'я дітей: дотримання режиму дня в згідно з освітньою програмою ДНЗ; харчування здійснюється відповідно до нормативних документів; проводяться гартують процедури (повітряні, сонячні ванни, ходіння по ребристій дощці з метою профілактики плоскостопості, порушень постави); перебування дітей на повітрі здійснюється в відповідно до режиму дня;</p> <p>-організація та проведення рухової активності дітей протягом дня.</p>	<p>майданчик.</p> <p>- Осередки фізичного виховання та розвитку вимагають доопрацювання.</p> <p>-Присутність деяких недоліків в організації та проведенні роботи з фізичного виховання.</p> <p>- Система проведення загартовування вимагає доопрацювання</p> <p>-Відсутність лікаря.</p>	<p>виховання).</p> <p>-Облаштування доріжки здоров'я , яка буде функціонувати в літній оздоровчий період.</p> <p>- Створити зону безпеки на майданчиках ДНЗ з метою закріплення знань з безпеки дорожнього руху.</p> <p>- Поповнення обладнанням осередків з фізичного розвитку.</p> <p>- Удосконалення роботи з фізичного виховання в дошкільному закладі і родині. Використання нетрадиційних форм оздоровлення, залучення батьків до системи оздоровлення вихованців.</p> <p>- Оформлення наочної агітації з проблеми збереження і зміцнення здоров'я дітей.</p>	<p>- Відсутність коштів для реорганізації спортивного майданчика і придбання необхідного обладнання.</p>
Освітня та позанавчальна діяльність			
Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози

<p>- Система проведення навчальної організованої діяльності за всіма освітніми розділами програми.</p> <p>-Для демонстрації успіхів вихованців для батьків проводяться Дні відкритих дверей.</p> <p>-Щорічно проходить конкурс «Колискова пісня», в якому беруть участь батьки та педагоги закладу, бабусі і дідусі, сестрички і братики вихованців (на міському рівні сім'я Бойцових посіла Пмісце із піснею «Колискова Україні» ).</p> <p>-Фестиваль дитячої творчості «Чарівна квітка»(неодноразово на міському рівні наші вихованці отримували дипломи і грамоти).</p> <p>-Вихователь Шевчук О.Г. взяла участь у міському конкурсі «Кращий навчально-методичний посібник-2015».</p> <p>-У закладі працює клуб батьківського активу «Співрозмовник».</p> <p>- Регулярно проводяться, стали вже традиційними тематичні виставки «Ми-за мир!», «Скоро в школу», «Безпека малят», «Осінній калейдоскоп», «Зимова феєрія», «Виставка українського посуду та одягу», вечори поезії, розваги та театралізовані дійства, конкурси дитячої</p>	<p>Відсутність логопеда не дозволяє повною мірою розвивати мовлення дітей з ОНР;</p> <p>- Потрібен час для повного перестроювання освітнього процесу в відповідно до ДС.</p> <p>- Відсутність ініціативи з боку деяких педагогів що стосується організації спільних заходів з батьками, участі в конкурсах ДНЗ і за його межами.</p> <p>- Психологічний бар'єр, перешкоджає деяким педагогам брати участь у методичних об'єднаннях і відкритих заходах поза межами ДНЗ.</p> <p>- Брак матеріального і методичного забезпечення.</p>	<p>Систематичне проведення Днів відкритих дверей із залученням усіх педагогічних працівників ДНЗ.</p> <p>- Організація гуртків для дітей.</p> <p>- Залучення батьків до організації різних заходів.</p> <p>- Проведення нетрадиційних батьківських зборів.</p> <p>- Залучення батьків до планування освітньо-виховного процесу.</p> <p>Вище зазначене дозволить батькам підвищити уявлення про педагогічний процес в навчальній діяльності, підвищить батьківську компетентність і призведе до тісного зворотного зв'язку.</p> <p>- Для педагогічних працівників проводити з фахівцями психологічні тренінги, які знімають тривожність,перевтому , підвищують самооцінку педагога і т.д.</p> <p>- Вивчення передових педагогічних технологій, методик і т.д.</p> <p>-Стимулювати працю педагогів, що беруть участь в конкурсах, методичних об'єднаннях і т.д.</p> <p>- Поповнення</p>	<p>Низька батьківська зацікавленість.</p> <p>- Емоційне вигорання педагогів.</p> <p>- Відсутність професійної психологічної допомоги.</p> <p>- Брак приміщення для проведення додаткових платних освітніх послуг .</p>
---	---	---	--

<p>творчості, концерти.  -Вихователі проводять майстер-класи для педагогів і батьків закладу.  - Проводяться педагогічні наради, педчитання, консультації для педагогів і батьків, практичні семінари, відкриті перегляди занять.  - Усі педагогічні працівники працюють над темами з самоосвіти.  - У дитячому садку є мультимедійна система, великий екран, 2 комп'ютера, 1 музичний центр.  - Дошкільний заклад має свій сайт, де розміщується інформація про поточні події в житті дитячого садка. Доступ до сайту мають всі бажаючі.</p>		<p>методичного кабінету і груп дидактичним матеріалом за змістом всіх розділів програми.</p>	
<b>Технічний стан споруди та прилеглої території</b>			
<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>	<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<p>Основна будівля дитячого закладу має 6 групових кімнат із спальнями, роздягальнями та туалетами; музичний та спортивний зали, ізолятор та маніпуляційний кабінети, кабінет медичної сестри, кабінети адміністрації, харчоблок, кабінет завгоспа та комп'ютерний. Розташована будівля включає підвальні</p>	<p>-Відсутність додаткових площ для організації різноманітної діяльності вихованців, діяльності працівників дитячого садка. застаріле групове обладнання та малі форми.  - Потребує ремонту сантехнічне обладнання та приміщення</p>	<p>- 6 груп дозволяють щодня приймати до 220 вихованців віком від 2-х до 7-ми років.  - Виконання ремонтних робіт за спонсорської допомоги батьків.  - Обладнати спортивний майданчик.  - Оновити малі форми.</p>	<p>Велика наповнюваність груп і, як наслідок, нестача спальних, місць.  Недостатнє фінансування для проведення необхідних ремонтних робіт.</p>

<p>приміщення, пральню.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Функціонують одна група раннього віку, дві групи молодшого віку, одна середнього віку, дві старшого дошкільного віку.</li> <li>- Загальна територія становить 3739 кв. м. Для прогулянки у всіх вікових групах обладнані групові майданчики.</li> <li>- За кожною групою закріплена ділянка землі під город, на якому вихованці самі вирощують зелень і овочі, на клумбах разом з вихователями висаджують квіти.</li> <li>- У ДНЗ створено оптимальні умови для виховання та розвитку дітей молодшого та дошкільного віку. Проведено ремонти та придбано нові меблі у всіх групових приміщеннях. Поповнено зміст методичного кабінету дидактичним і наочним матеріалом. За рахунок міського бюджету на всіх 6-ти майданчиках встановлено нове ігрове обладнання для дітей.</li> </ul>	<p>туалетів груп №2,3,4,5.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Необхідний ремонт харчоблоку та допоміжних приміщень.</li> </ul>		
--	--	--	--

SWOT-аналіз свідчить, що дошкільний навчальний заклад №10 має непогані можливості в розвитку організації освітнього – виховного процесу та оздоровчих заходів для дітей молодшого та старшого дошкільного віку. Але потрібно активізувати роботу щодо створення умов для більш успішної взаємодії закладу з сім'єю, удосконалювати систему роботи щодо активної позиції батьків у вихованні дітей та співпраці з дошкільним закладом.

## Дискусія

**Тема:** «Статеве виховання дошкільників»

**Мета:** привернути увагу педагогів до проблеми статевого виховання; формувати вміння створювати умови для здійснення статевого виховання дошкільників. Розвивати навички публічного виступу, дискутування, висловлювання та захисту власної позиції.

Підготовка вихователів: опрацювати статтю «Гендерне виховання дітей дошкільного віку» В.Гармаш //Журнал «Вихователь-методист дошкільного закладу», №4, 2011 рік.

### Хід

Повідомлення теми дискусії «Чи слід здійснювати статеве виховання з дошкільного віку?»

Представлення учасників та експертів.

*Правила проведення дискусії*

Учасники дискусії говорять коротко, коректно.

Давати слово може тільки ведучий.

Ведучий може зупинити виступаючого, який переважив ліміт часу. Виступ експертів 1 хв.

Учасники ставлять запитання експертам, чи роблять повідомлення 2 хв.

Експерти ставлять один одному запитання.

*Запитання до учасників*

- Чи згодні ви з думкою, що займатися статевим вихованням необхідно з дітьми ще з дошкільного віку?

*Запитання до експертів*

- Із якого віку на ваш погляд потрібно його розпочинати?

- При статевому вихованні дошкільників слід враховувати фізіологічні чи характерні психологічні особливості обох статей?

- Як ви думаєте, чи розвиває ранню сексуальність дітей те, що батьки в їх присутності ходять напівроздягнуті?

*Запитання до учасників*

- На вашу думку, дитині дошкільного віку слід доступно і казково пояснити появу на світ, чи краще скласти красиву легенду?

- Чи слід ухилятися від розмов на статеву та сексуальну тематику з дітьми дошкільного віку?

*Запитання до учасників дискусії* - Які найбільш переконливі аргументи з обох сторін. Перерахуйте їх.

*Підсумок.*