

Семинар - практикум

«Планирование работы МО - обеспечение качества образовательной деятельности»

22.11. 2016 - 22.11.2016

Методические рекомендации Формы методической работы с педагогами

1. Общие рекомендации.

В педагогической литературе **организационные формы методической работы** классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (активные, пассивные).

Пассивные формы работы методической службы сориентированы в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Наиболее эффективными формами методической работы на современном этапе развития школы, на наш взгляд, являются:

теоретический семинар, семинар-практикум, научно-практическая конференция, методическая декада, дни науки, методический фестиваль, методический мост, методическая мозаика, дискуссия, методический ринг, деловая игра, педагогический КВН, мозговой штурм, тренинг, видеотренинг, педагогические чтения, лекторий, профессиональная выставка, защита проекта, тематический педагогический совет, открытый урок.

Формы организации и проведения заседаний МО могут быть следующими:

Лекция, теоретический семинар, семинар-практикум, конференция, экскурсия, творческая дискуссия, творческий диалог, гостиная, час коллективного творчества, методический фестиваль (по итогам методической работы за год), деловая игра, методический КВН, ярмарка методических идей, методический тренинг, встреча за круглым столом, авторская мастерская.

Виды домашних заданий учителям в рамках планирования методической работы могут быть такими:

- Моделирование урока (целиком или фрагментарно)
- Разработка системы уроков по теме или курсу
- Разработка спецкурса, программы исследования по определенной теме
- Подбор литературы по определенной теме, курсу, проблеме
- Аннотирование по теме, курсу, проблеме, опыту работы коллеги
- Составление контрольных материалов, тестов
- Составление и защита опорных схем, памяток, дидактического материала
- Разработка планов кружков, сценариев внеклассных мероприятий по предмету, курсов по выбору
- Посещение уроков, внеклассных мероприятий, занятий спецкурсов, дополнительных занятий с последующим анализом
- Представление собственного опыта работы по теме, проблеме
- Защита темы по самообразованию.

Интерактивные методы и игры

«*Интерактивный*» означает основывающийся на взаимодействии. Но интерактивность — это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

Цель использования интерактивных методов и игр — изменение моделей поведения участников. Анализируя свои реакции и реакции партнера, участник меняет свою модель поведения и осознанно усваивает новые нормы деятельности, что позволяет говорить об интерактивных методах как о процессе интерактивного воспитания.

Ведущими принципами организации интерактивного процесса являются:

- мыследеятельность;
- смысловое творчество;
- свобода выбора;
- рефлексия.

Организация мыследеятельности заключается:

— в выполнении участниками различных мыслительных операций (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация, абстрагирование и др.);

- обмену результатами мыслительной деятельности между участниками педагогического процесса;
- смене и разнообразии видов, форм мыслительной и познавательной деятельности;
- сочетании индивидуальных и групповых форм работы;
- проблемном обучении, использовании в педагогическом процессе современных образовательных технологий;
- смысловтворчестве участников;
- рефлексии.

Смысловтворчество предполагает осознанное создание в процессе взаимодействия педагогов нового содержания, оценки явлений окружающей действительности, своей деятельности, результатов взаимодействия с позиций своей индивидуальности.

Конечным результатом, целью смысловтворчества является обогащение, появление нового индивидуального опыта осмысления (смысла), расширяющего границы индивидуального сознания.

Рефлексия в педагогическом процессе — это процесс и результат фиксирования субъектами (участниками педагогического процесса) состояния саморазвития, установление причин и следствий.

Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

К новейшим формам обучения педагогических кадров относятся инновационные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры, которые способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития.

Используются новейшие формы обучения в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педагогов к инновационной деятельности, создает предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде.

2. Формы методической работы с педагогами (пассивные)

2.1. Теоретический семинар.

Эта форма занятий является необходимой для ознакомления учителей с современными достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом. Она требует от выступающих (ученых, специалистов органов управления образованием, руководителей учебного заведения, педагогов) доступного освещения в сообщениях, лекциях, докладах актуальных вопросов учебно-воспитательного процесса, содержания современных образовательных технологий, методик, методов и приемов обучения. Проведение подобных семинаров следует планировать не более двух-трех раз в год во избежание перегрузки учителей.

Разновидностью теоретического семинара является психолого-педагогический *семинар*, который активно используется в общеобразовательных учреждениях республики. На нем в первую очередь рассматриваются вопросы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса. И руководит работой такого семинара специалист-психолог.

Цель теоретического семинара: повышение теоретического уровня профессиональной подготовки учителя.

Задачи: ознакомление с новыми педагогическими идеями и технологиями, основными подходами к организации учебно-воспитательного процесса; определение проблем в работе педагогического коллектива.

Примерная тематика:

Индивидуализация и дифференциация обучения учащихся.

Новое положение об аттестации

2.2. Проблемный семинар.

Примерная тематика: Развитие общеучебных умений.

Современный урок и здоровье сберегающие технологии.

Совершенствование системы работы классного руководителя.

Совершенствование системы работы классного руководителя

Активизация процесса обучения слабоуспевающих и неуспевающих учащихся.

Современный урок - каков он ?

Способы поддержания работоспособности учащихся.

Активизация деятельности учащихся в процессе обучения.

Психологическая атмосфера урока.

Требования к личности современного учителя.

2.3. Семинар-практикум.

Данная форма работы требует очень серьезной подготовки, так как на таком семинаре учителя знакомят присутствующих коллег с опытом своей работы (учебной, исследовательской, поисковой), проводимой в течение определенного времени под руководством ученого-консультанта или же специалиста управления (отдела) образованием.

В центре внимания семинара-практикума находятся не только теоретические вопросы учебно-воспитательного процесса, но и практические умения и навыки, что особенно ценно для роста профессионального уровня учителей.

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру.

2.4. Тренинг — это система специально подобранных упражнений по саморегуляции психофизиологического состояния, тренировке различных психических качеств личности (внимания, памяти, воли и т. д.), отработке способов принятия и переработки информации, освоению различных приёмов организации труда. Большая ценность такого рода упражнений — в возможности получить оценку своего поведения со стороны, произвести самооценку и оценку своих поступков. Тренинг более чем другие формы (методы) создаёт ситуацию обязательного «погружения» в себя и свою деятельность.

Тренинг — форма работы, направленная на отработку определенных профессиональных умений и навыков. Тренинг может использоваться и как самостоятельная форма методической работы, и как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, технические средства обучения, раздаточный материал. Тренировку целесообразно проводить в небольших группах (от 5 до 10 человек). Основные принципы работы тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, взаимоуважение, искренность, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренинга.

Видеотренинг — «тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия»,

Специфика работы видеотренинга состоит в сочетании метода и видеотехнического средства при обучении педагогов. Метод заключается в расчленении педагогического акта на отдельные технические приемы и педагогические навыки, которые должны быть проанализированы и исправлены, восприняты. Инструментом в данном случае является видеотехническое средство, с помощью которого детально изучаются шаги, этапы модели педагогического процесса, отрабатываются умения и навыки, осуществляется

обратная связь. Видеотренинг — незаменимый помощник при формировании рефлексивных умений и навыков у педагогов.

2.5. Викторина — занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хронологической и др.) перед участниками ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме. Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразования и практической деятельности, усовершенствовать умения анализа и систематизации информатизации из различных источников, моделирования и прогнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

Викторины являются самостоятельным видом методической работы, но могут проводиться и на заседаниях исследовательских групп в форме показа рисунков, фотографий, воспроизведения магнитофонных или видеозаписей, демонстрации опытов.

Перед началом викторины участников знакомят с **правилами**.

1. Каждый ответ участников оценивается жюри: за правильный и полный ответ присуждаются два очка, за правильный, но не полный ответ — одно очко. В конце игры очки суммируются и определяется победитель.
2. Если задание викторины давалось заранее, демонстрация его осуществляется в соответствии со сценарием.
3. Ответы на вопросы должны быть достаточно отчётливыми и содержательными. Желаящие, с разрешения ведущего, дают ответы на вопросы.
4. Задания в письменной форме передаются в жюри через капитана.
5. Объявление результатов и поощрение победителей проводится после окончания викторины.

Итог игры, выражающийся в анализе её результатов, даёт руководитель, акцентируя внимание присутствующих на лучших ответах, отдельные из которых цитируются.

2.6. Устный журнал. Специфика и целостность устных журналов заключается в многообразии освещаемых вопросов, фактов и проблем. Данная форма состоит из ряда сообщений по наиболее актуальным вопросам из области науки, культуры, права, религии, современной педагогической практики, политики и т. д. В качестве иллюстраций в устные журналы включаются кадры видеофильмов; осуществляется демонстрация

творческой продукции детей и взрослых (педагогов, членов коллектива учреждения, родителей), фрагментов праздников, развлечений.

2.7. «Открытый микрофон» способствует развитию полемических навыков, искусства выступать перед аудиторией, формирует умение высказывать своё отношение к реально существующим проявлениям жизни коллектива. «Микрофон» как форма методической работы даёт наиболее ощутимые результаты, если он, став традиционным, проводится один раз в год, в период подведения итогов работы учреждения (конец полугодия, года).

В период подготовки к проведению занятия прежде всего определяется проблема для обсуждения. С этой целью оргкомитет заблаговременно (за 1-1,5 месяца) оповещает коллектив о сборе анонимных записок с предложениями темы для обсуждения. Оргкомитет анализирует полученные материалы и определяет наиболее значимую для обсуждения проблему. Объявление оповещает участников о дне, времени, теме обсуждения. Тема, предлагаемая для обсуждения какого-либо важного вопроса, начинается обычно с таких примерных формулировок: «Что я хочу сказать по поводу...», «Какие мысли возникают у меня в связи с...», «О чём у меня болит душа, когда я...», «Прошу слова, так как...».

Содержание деятельности оргкомитета в период подготовки «открытого микрофона» включает также подбор необходимого технического оборудования, выявление ораторов, желающих принять участие в предстоящем обсуждении, назначение руководителя семинарского занятия.

Результативность проведения данной формы методической работы обеспечивается подготовленностью к ней. Чтобы выступления участников «микрофона» были лаконичными по форме и глубокими, конструктивными по своей сути, руководитель может посоветовать выступающему, как, следуя известной логике, построить выступление. С этой целью в помощь готовящимся к выступлению организуется выставка литературы по ораторскому искусству и обсуждаемой проблеме. В дальнейшем руководитель акцентирует внимание предполагаемых выступающих на том, что особенностью «открытого микрофона» является строго ограниченное время, поэтому необходимо придерживаться регламента и чётко, кратко излагать свои мысли, формулировать предложения.

2.8. Научно-теоретические конференции и педагогические чтения.

Один раз в течение года целесообразно проводить научно-теоретические конференции, педагогические чтения, как своеобразный отчет учителей, подготовивших рефераты, доклады, сообщения об итогах своих поисков по той или иной проблеме. Учителя знакомятся с передовым опытом, обмениваются мнениями, заранее готовятся к конференции и чтениям, проводят поисковую творческую работу, что значительно обогащает педагогический процесс.

Тематика.

Опыт работы учителей по развивающим программам.

Как осуществлять развитие и воспитание коммуникативной личности в новых условиях развития школы и общества?

Учебная деятельность - особая форма активности ребенка в развитии самостоятельности.

О преемственности образования между начальным и средним звеном.

Классическое воспитание и развитие эстетических вкусов в процессе обучения.

Выявление индивидуальных задатков личности и формирование новообразований.

Формирование базовых знаний - важнейшая задача современной начальной школы.

Проблемы и перспективы развития учебного сотрудничества.

Сравнительный анализ программ традиционного и развивающего обучения. Изучение объема домашних заданий в условиях предметного преподавания в начальной школе.

Проблемы и перспективы развития учебного сотрудничества.

Сравнительный анализ программ традиционного и развивающего обучения. Изучение объема домашних заданий в условиях предметного преподавания в начальной школе.

2.9. Научно-практическая конференция — это форма совместной деятельности ученых, педагогов и учащихся. Главная ее цель — обобщение, ознакомление и пропаганда лучшего опыта работы, формирование собственной, исследовательской позиции, навыков проведения экспериментальной работы по учебно-педагогической проблеме. Определяющими чертами конференции являются: многочисленный состав участников; наличие участников, приглашенных со стороны (из других школ, гимназий, лицеев, вузов, научных учреждений); всестороннее освещение проблемы. Практическая часть конференции реализуется в секциях и состоит из просмотра фрагментов учебных занятий

«вживую», на видео, моделирования учебных занятий, демонстрации приемов, методов, средств, технологий обучения. Как правило, тематика научно-практических конференций определяется наиболее актуальными проблемами педагогики, психологии и связана с практической деятельностью учебного заведения.

2.10. Психолого-педагогические чтения.

Проведение **педагогических чтений** в учебном заведении требует привлечения к их подготовке всех звеньев методической службы, так как эти чтения являются своеобразным подведением итогов работы методических подструктур. Как правило, педагогические чтения проводятся по определенной теме, связанной непосредственно с общешкольной методической темой. Они не носят случайный характер, а отражают опыт работы педагогов, их достижения, успехи, фиксируют те трудности, которые пришлось преодолевать на пути к намеченному результату. Выступления педагогов сопровождаются видеоматериалами, таблицами, схемами, графиками, фотографиями, ученической продукцией. Все выступления обсуждаются присутствующими, часто в дискуссионной форме, поскольку оптимально определенная тема педчтений никого не оставляет равнодушным. Желательно, чтобы проведение педчтений планировалось для подведения рубежных и итоговых результатов работы педколлектива по единой методической теме и приоритетным проблемам учебного заведения.

Возможная тематика:

Развитие творческого потенциала учащихся.

Личностный рост как цель и результат педагогического процесса.

Организация усвоения учебной информации учащихся на современном этапе.

Изучение и преодоление трудностей в педагогической деятельности.

2.11. Мастер - классы

Показ уроков под девизом: «Каждый урок - открытый».

Тематика.

Методы и формы урока, ориентированные на развитие личности ребенка.

Приемы стимулирования и мотивации обучения, используемые на уроках чтения и русского языка.

Занимательность и творческий поиск на уроках математики.

Экологические темы на уроках природоведения, окружающего мира.

Дифференцированный подход к планированию урока.

Учет индивидуальных особенностей учащихся в учебно-воспитательном процессе.

Реализация межпредметных связей в процессе обучения. Формирование умений решать задачи. Как создать ситуацию успеха в учебной деятельности младших школьников?

Совершенствуем методическую подготовку к уроку.

2.12. Методические оперативки

Своевременное ознакомление учителей с новейшими достижениями науки, передового педагогического опыта и определение путей их внедрения.

Цель: стимулирование интереса к проблемам теоретической и практической педагогики и психологии и готовность к инновационной деятельности.

Задачи:

Своевременное ознакомление учителей с новейшими достижениями науки, передового педагогического опыта и определение путей их внедрения.

Тематика.

Разноуровневый подход в классах выравнивания.

Приемы по развитию речи учащихся на уроках.

Овладение содержанием альтернативных программ, учебников, пособий.

2.13. Методические дни.

Цель: стимулирование педагогического коллектива к повышению профессионально-педагогического мастерства.

Формы методической работы

Задачи: ознакомление педагогического коллектива с технологией работы учителей школы; создание «копилки» внутри-школьных методических находок.

Тематика:

Система работы по ликвидации пробелов в знаниях.

Приемы и методы программированного обучения на уроках.

Блочно-модульное построение содержания темы.

Режим работы школы как средство обеспечения здорового образа жизни школьников.

2.14. Методическая декада (неделя) предусматривает демонстрацию лучшего опыта работы отдельных учителей или методических формирований школы. Она проводится по заранее разработанному плану и носит чисто практический характер. В содержании декады должна быть представлена учебная, методическая и внеклассная деятельность педагогов. Завершается работа декады изданием информационно-методического бюллетеня, выпуском газеты или радиогазеты, созданием видеофильма. Лучшая педагогическая продукция пополняет банк данных опыта работы учителей.

2.15. Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию участников и ставит своей целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. Как правило, фестиваль — это торжественное подведение итогов работы педагогического коллектива. Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: открытых уроков, внеклассных мероприятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию учителя и др. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, подходами в решении педагогических задач. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей. Завершается фестиваль чествованием педагогов, показавшим высокие результаты методической работы за год, а также подведением итогов рейтинговой оценки методической деятельности и определении победителей.

2.16. Фестиваль педагогических идей: калейдоскоп урока.

Цель: знакомство с педагогическими находками, творчеством отдельных учителей.

Задачи: ознакомить широкий круг учителей с интересными педагогическими находками коллег; проложить дорогу педагогическому изобретательству и рационализаторству, стимулировать развитие инициативы и творчества педагогов.

2.17. Творческий отчет — форма, предусматривающая отчет о работе методического формирования или конкретного педагога. Цель такого отчета состоит в систематизации процесса накопления и обобщения педагогического опыта работы внутри учебного заведения. В результате отчета методическое формирование или учитель представляют наработанные методические, дидактические, наглядные материалы, знакомят со своими

педагогическими достижениями, подходами в решении педагогических задач, сформированным стилем работы. Отчет может проходить в виде презентации, выставки, приглашения в творческую лабораторию.

3. Активные формы методической работы

3.1. Деловая игра

Цель — отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры:

четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры.

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

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

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

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

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение.

Участники игры разбиваются на подгруппы по 3 — 5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3—5 человек.

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

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

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

3.2. Тренинг

Цель — отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Тренинг (англ.) — специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

3.3. Педагогический КВН

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того, они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе "Конкурс капитанов"), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается: соответствие выступления заданной теме; актуальность; форма представления. Время выступления — 10 минут.
2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ученика и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса — 1 минута.
3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.
4. Конкурс капитанов.
5. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы школы.
7. Конкурс "Что бы это значило?" (ситуации из жизни школы). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

3.4. Методический мост

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются учителя разных школ района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

3.5. Мозговой штурм

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы

педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме. Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям. Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма— 15— 30 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

3.6. Решение педагогических задач

Цель — познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности учителя и учащихся, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

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

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

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага. Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной работы.

3.7. Методический фестиваль.

Данная форма методической работы, используемая методистами города, района, руководителями школы, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на урок, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

3.8. Лаборатория «Информационные технологии» работа творческих групп по проблемам; использование информационных технологий в учебном процессе; формирование гражданской позиции младших школьников.

3.9. Ярмарка педагогических идей активизирует методическую работу учителей, так как каждый учитель хочет, чтобы его идея была признана лучшей. Таким образом, проявляется дух соревнования. Учителя, в основном молодые, учатся вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, слушать критически относиться к себе и своим коллегам.

3.10. Разработка методического портфеля позволяет учителю систематизировать свою методическую работу за год, выбрать наиболее удачные методические приемы и обобщить их в виде методических разработок.

4. Интерактивные формы работы с педагогами.

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

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

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Необходимо разобраться с самим понятием. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова "interact", где "inter"- это «взаимный», "act"- действовать.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя (руководителя МО) и ученика (педагога-участник МО).

Каковы основные характеристики «интерактива»?

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

В чем состоит суть интерактивного обучения?

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

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

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

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется

уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

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

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

4.1. Наиболее простая форма группового взаимодействия – «большой круг».

Работа проходит в три этапа.

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

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

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

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

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

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

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения.

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

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

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

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

Деловые игры бывают следующих видов:

-имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.
-управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);
-исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
-организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.
-игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;
-игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. Примером проективных игр может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).
При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

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

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1. Конструирование игры:

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;
разработать общие правила игры.

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

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

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

§ общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;

§ самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;

§ характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;

§ анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры.

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

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

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

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

В заключении руководитель подводит итог игры.

Деловая (ролевая) игра – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной

действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Деловая игра – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

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

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

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

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

Методика проведения:

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

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

Ведущий должен:

- Хорошо знать проблему, тему дискуссии.

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

4.5. «Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как Деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников. Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

4.6. «Методический ринг».

Цель – совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма проведения – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

Методика организации и проведения:

1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Например, на методическом рингу по теме «Школа без дисциплины, что мельница без воды» (Я. А. Коменский) для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на занятиях – переключением внимания детей на другой вид деятельности или мерами дисциплинарного порядка?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости.

Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т. д.

II вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Например, методический ринг по теме «Активизация познавательной (исследовательской) деятельности дошкольников на экологических занятиях» предлагает соревнование следующих методических идей:

- Применение игровых заданий;
- Использование активных форм обучения.

4.7. Тренинг.

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

4.8. Педагогический КВН.

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

§ соответствие выступлений заданной теме;

§ актуальность;

§ форма представления;

§ время выступления – 10 минут.

2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ребенка и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса – 1 минута.

3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.

4. Конкурс капитанов.

5. Конкурс мудрецов. Выбираются два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.

6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы учреждения.

7. Конкурс «Что бы это значило?» (ситуация из жизни ДОУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

4.8. Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Решение педагогических задач.

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

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

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

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

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

4.9. Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

4.10. Методические посиделки.

Цель – формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

§ Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

§ Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

4.11. Методический диалог.

Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Таблица контактов.

Инструкция: можно использовать только 2 стрелки и только 2 цвета.

Желание контакта - красная стрелка, не желание – синяя стрелка.

От кого ожидала получить красные стрелки?

От кого не ожидала?

Если ожидания не совпадают с реальностью, смотри, что ты делаешь не так.

5. Активные методики

5.1. Методика «Мозаика» применяется на семинарских занятиях просмотр видеозаписей фрагментов уроков по заданной тематике с применением различных технологий и форм работы с последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению. позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулирует познавательную деятельность учителей, позволяет включить в работу большее количество участников.

5.2. Методика «Продленная конференция» используется при подготовке к проведению открытого урока учитель обсуждает с членами МО всю технологию проведения урока; после проведения открытого урока продолжается обсуждение эффективности полученных результатов. в основном применяется при работе с молодыми специалистами и учителями второй категории, поскольку они получают помощь при подготовке к уроку, его проведению и последующему анализу.

5.3. Методика «Парный или интегрированный урок» разрабатывается на цикловых МО, включающих учителей смежных дисциплин, например на цикловом МО учителей биологии, химии, географии. Такие уроки позволяют избежать дублирования излагаемого материала, выработать общие методические приемы его изложения, расширить кругозор учащихся по конкретной теме, а также активизируют работу самих учителей.

5.4. «Аквариум» – это форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

6. Соответствие цели форме повышения квалификации

Цель	Форма
Совершенствование педагогической техники	Семинары, практикумы, школа молодого педагога
Совершенствование педагогического мастерства	Педагогические мастерские
Развитие креативных способностей	Творческие группы

Становление стиля педагогической деятельности	Клуб “Профессионал”, мастер-классы, тренинги
Формирование готовности к инновациям	Школа педагогического мастерства
Формирование педагогической культуры	Психолого-педагогические, методические семинары – практикумы
Разработка авторских методик, программ, технологий	Проектировочные семинары
Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы	Школа педагогического опыта, научно-методические семинары

Оргкомитет методического проекта