

Управление по образованию администрации
Ленинского района г.Минска
Государственное учреждение образования
«Центр дополнительного образования детей и молодёжи
«Маяк» г. Минска»



Информационный справочник

«Эффективные формы методической работы с педагогами»

Составитель:
Белько Виктория Вячеславовна,
заведующий отделом
технического творчества и спорта

МИНСК

2022

Рекомендовано методическим советом ГУО «Центр дополнительного образования детей и молодёжи «Маяк» г.Минска», протокол №3 от 29.09.2022 года.

Эффективные формы методической работы с педагогами / Сост. В.В. Белько. — Минск: ЦДОДиМ «Маяк», 2022.

Представленное методическое пособие знакомит с основными формами методической работы с педагогами (пассивными, активными, интерактивными), с методикой их проведения. Методическое пособие рекомендовано руководителям методических объединений, методистам для организации работы с педагогическим коллективом.

Формы методической работы с педагогами (общие рекомендации)

Методическая работа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение учебно-воспитательного процесса учебно-методической документацией, повышение педагогического мастерства педагогов, совершенствование работы педагогических кадров, улучшение всех форм, видов и методов учебной деятельности.

Основная цель методической работы – создание условий, способствующих повышению эффективности и качества учебно-воспитательного процесса.

Немаловажным моментом в методической работе является выбор формы проведения мероприятия. Формы методической работы определяются с учетом деятельностного подхода в обучении взрослых, а также пожеланий педагогов. В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (пассивные, активные, интерактивные).

К *коллективным (групповым) формам методической работы* относятся:

- активная лекция;
- деловая игра;
- защита авторских проектов;
- «круглый стол»;
- мастер-класс;
- методический консилиум;
- методическая оперативка;
- методическая мастерская;
- методический КВН;
- методический тренинг;
- «мозговой штурм»;
- научно-практические конференции;
- семинары (дидактические, проблемные, психолого-педагогические);
- панорама педагогических достижений;
- педагогическая дискуссия;
- педагогические чтения;
- практикумы;
- проблемно-ситуационная игра;
- ролевая игра;
- творческий диалог;
- творческий отчет;
- читательские и зрительские конференции;
- школа передового опыта;
- ярмарка методических идей;
- фестиваль педагогических идей;
- рекламная акция.

К *индивидуальным формам* относятся:

- индивидуальная консультация;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- наставничество;
- проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес;
- работа над личной творческой темой;
- работа с наставником;
- разработка собственных средств наглядности;
- разработка диагностических процедур, заданий и тестов;
- разработка собственной программы самообразования;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- самостоятельное проведение исследований и др.

Наиболее эффективными **формами методической работы** на современном этапе являются: *семинар-практикум, научно-практическая конференция, методическая декада, методический фестиваль, мастер-класс, методический мост, методическая мозаика, дискуссия, деловая игра, методический ринг, педагогический КВН, мозговой штурм, тренинг, видеотренинг, педагогические чтения, профессиональная выставка, защита проекта, тематический педагогический совет, открытый урок и др.*

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.

Пассивные формы методической работы

Пассивные формы работы сориентированы в большей степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов. К ним относятся:

- теоретический семинар (психолого-педагогический);
- проблемный семинар;
- семинар-практикум;
- тренинг (видеотренинг);
- викторина;
- устный журнал;
- открытый микрофон;
- научно-теоретические конференции;
- научно-практическая конференция;
- психолого-педагогические чтения;

- мастер-классы;
- методические оперативки;
- методические дни;
- методическая декада (неделя);
- творческий отчёт.

Цель *теоретического семинара* – повышение теоретического уровня профессиональной подготовки педагога. Эта форма занятий является необходимой для ознакомления педагогов 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.

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

Семинар-практикум. Данная форма работы требует очень серьезной подготовки, так как на таком семинаре педагоги знакомят присутствующих коллег с опытом своей работы, проводимой в течение определенного времени. 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 педагога. Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру.

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. 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. Инструментом в данном случае является видеоманитфон, 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.

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 присуждается 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. Желающие, 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.

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, 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.

«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 (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.

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

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. Определяющими чертами конференции являются: многочисленный состав участников; наличие участников, приглашенных со стороны (из других учреждений образования, вузов, научных учреждений); всестороннее освещение проблемы. Практическая часть конференции реализуется в секциях и состоит из просмотра фрагментов занятий «вживую», на видео, моделирования 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.

Проведение *педагогических чтений* требует привлечения к их подготовке всех звеньев методической службы, так как эти чтения являются своеобразным подведением итогов работы методических подструктур. 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. Все выступления обсуждаются присутствующими, часто в дискуссионной форме. Желательно, чтобы проведение педагогических чтений планировалось для подведения рубежных и итоговых результатов работы педколлектива по единой методической теме и приоритетным проблемам учреждения образования.

Мастер-класс – урок, который проводит мастер-эксперт в конкретном виде педагогических технологий и направлений деятельности. Мастер-класс дает возможность учиться, наблюдая, как мастер обучает других, при этом находясь в роли ученика.

Мастер-класс – одна из самых эффективных форм обучения и получения новых знаний на сегодняшний день.

Основные преимущества мастер-класса – это уникальное сочетание: короткой теоретической части, индивидуальной работы, направленной на приобретение и закрепление практических знаний и навыков.

Мастер-классы похожи на компактные курсы повышения квалификации для тех, кто уже состоялся как специалист, но хотел бы узнать больше. Мастер-класс – это возможность познакомиться с новой технологией, новыми методиками и авторскими наработками. Мастер-класс отличается от семинара тем, что, во время мастер-класса ведущий специалист рассказывает и, что еще более важно, показывает, как применять на практике новую технологию или метод. Мастер-класс – это двусторонний процесс, с непрерывным контактом «преподаватель-слушатель».

Методические оперативки – своевременное ознакомление педагогов с новейшими достижениями науки, передового педагогического опыта и определение путей их внедрения. Их целью является стимулирование интереса к проблемам теоретической и практической педагогики и психологии, готовность к инновационной деятельности.

Цель *методических дней* – стимулирование педагогического коллектива к повышению профессионально-педагогического мастерства.

Методическая декада (неделя) предусматривает демонстрацию лучшего опыта работы отдельных педагогов или методических формирований учреждения образования. Она проводится по заранее разработанному плану и носит чисто практический характер. Завершается работа декады изданием информационно-методического бюллетеня, выпуском газеты или радиогазеты, созданием видеофильма. Лучшая педагогическая продукция пополняет банк данных опыта работы педагогов.

Методический фестиваль 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 занятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию педагога и др. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, 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.

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 педагог 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.

Активные формы методической работы

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

- деловая игра;
- тренинг;
- педагогический КВН;
- методический мост;
- мозговой штурм;
- решение педагогических задач;
- методический фестиваль.

Цель *деловой игры* – 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 педагогов, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений. Форма проведения деловой игры может быть коллективная или групповая.

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. *Конструирование игры*: четко сформулировать общую цель и частные цели для участников и разработать общие правила.

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» её.

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.

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.

Педагогический КВН 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 учитываются 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.

7. *Конкурс «Что бы это значило?»* (ситуации из жизни учреждения образования). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных учреждений образования района, города, руководители МО, родители. Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Мозговой штурм – один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать 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.

Решение педагогических задач

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

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

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.

Интерактивные формы методической работы

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.

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). Но интерактивность — это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

Цель использования интерактивных методов — 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.

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.

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

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

Конечным результатом смысловторчества 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 интерактивным формам работы относятся:

- «большой круг»;
- «круглый стол»;
- «вечера вопросов и ответов»;
- деловая игра;
- дискуссия;
- мозговой штурм;
- методический ринг;
- тренинг;
- педагогический КВН;
- методический мост;
- решение педагогических задач;
- методический фестиваль;
- методические посиделки;
- активные методики.

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.

«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.

«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 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.

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* (упражнения, закрепляющие те или иные навыки);

– *игры проективные*, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта.

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

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.

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.

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

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.

Цель **«методического ринга»** – 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.

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

К **активным методикам** можно отнести такие методики как «Мозаика», «Продленная конференция», «Аквариум».

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.

Методика «Продленная конференция» может быть использована при подготовке к проведению открытого занятия (педагог обсуждает с членами МО всю технологию проведения урока; после проведения открытого занятия продолжается обсуждение эффективности полученных результатов).

«Аквариум» – 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.

Заключение

Методическая работа в учреждении образования представляет собой целостную систему деятельности, направленную на обеспечение высокого качества реализации педагогических задач. Целью методической работы является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса.

Реализация взаимосвязанных функций (анализа, планирования, организации, контроля) методической службы учреждения образования направлена на непрерывное развитие педагогических кадров, повышение их квалификации; выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, полноценное методическое обеспечение образовательного процесса.

На эффективное решение данных задач оказывает влияние разносторонний характер содержания методической работы и разнообразие форм и методов работы с педагогическими кадрами. Приоритет отдается активным методам работы (решению проблемных ситуаций, деловым играм и др.), которые способствуют наибольшему развитию педагогов, повышают их мотивацию и активность в совершенствовании педагогической культуры.

Список литературы

1. Андреев, В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого развития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
2. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К. Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 128 с. С. 30-45.
3. Белая, К. Ю. Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждении: Подготовка и проведение / К. Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2004.
4. Василевская, Е. В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне : методическое пособие / Е. В. Василевская. – М.: АПКИППРО, 2005.
5. Картавцева, В. А. Развитие творческого потенциала педагога дополнительного образования / В. А. Картавцева // Дополнительное образование. – 2002. – № 6 – С.4.
6. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
7. Лизинский, В. М. О методической работе в школе / В. М. Лизинский. – М.: Педагогический поиск, 2002.
8. Созонова, О. П. Методическое сопровождение профессионального роста педагога / О. П. Созонова // Дополнительное образование и воспитание. – 2008. – № 5 – С. 21.

Эффективные формы методической работы с педагогами

Составитель:
Белько Виктория Вячеславовна,
заведующий отделом технического творчества и спорта

Государственное учреждение образования
«Центр дополнительного образования детей и молодёжи
«Маяк» г.Минска»

220006, Минск, пер. Полевой, 2а
Тел. (17) 263-24-10
e-mail: lencvr@minskedu.gov.by