

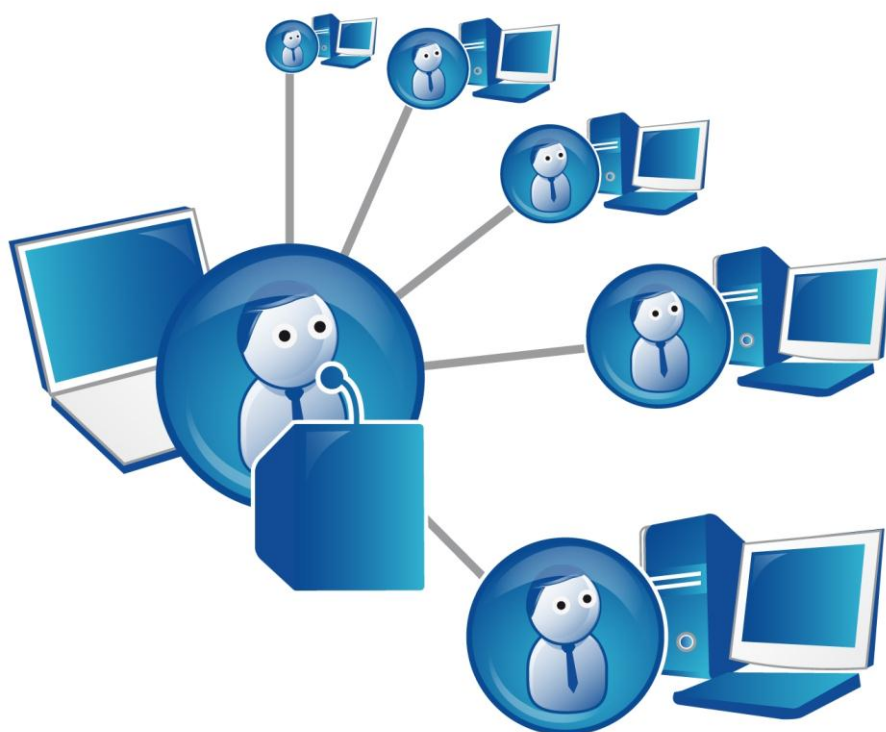
Методические рекомендации

*"Формы
методической работы
с педагогами"*

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ

Оглавление

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ (ПАССИВНЫЕ)	3
Теоретический семинар.	3
Проблемный семинар.	3
Семинар-практикум.	3
Методический практикум	4
Тренинг.	5
Викторина.	6
Устный журнал.	7
«Открытый микрофон».	7
Научно-теоретические конференции и педагогические чтения.	8
Научно-практическая конференция.	8
Психолого-педагогические чтения.	9
Мастер – классы.	9
Методические оперативки.	16
Методические дни.	16
Методическая декада (неделя).	17
Методический фестиваль.	17
Творческий отчет.	17
АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ.	19
Деловая игра.	19
Тренинг.	20
Педагогический КВН.	20
Методический мост.	21
Мозговой штурм.	21
Решение педагогических задач.	21
Методический фестиваль.	22
Творческая лаборатория (на примере лаборатории «Инновационные образовательные технологии»).	22
Ярмарка педагогических идей.	23
Разработка методического портфеля.	23
ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ.	23
«Большой круг».	24
«Круглый стол».	25
«Вечера вопросов и ответов».	25
«Деловая игра».	25
«Мозговая атака (мозговой штурм)».	29
«Методический ринг».	29
Тренинг.	30
Педагогический КВН.	30
Методический мост.	31
Решение педагогических задач.	31
Методический фестиваль.	32
Методические посиделки.	32
Методический диалог.	32
Вебинар.	33



АКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ	34
Методика «Мозаика»	34
Методика «Продленная конференция»	34
Методика «Парный или интегрированный урок»	34
«Аквариум»	35
Использование кейс-технологий	35
Метод фокус-групп	37
СООТВЕТСТВИЕ ЦЕЛИ ФОРМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ	38
Источники	38

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ (ПАССИВНЫЕ)

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

Проблемный семинар.

Примерная тематика: Развитие общеучебных умений.

Современный урок и здоровые 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.

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.

Методический практикум

Методический практикум - система практических работ слушателей по совершенствованию методического мастерства, разработке приемов для более эффективного решения проблемы. Отличительной чертой методического практикума является его четко осознанная методическая направленность, начиная от целей и кончая методикой проведения.

Проведению данного практикума, как и других видов, предшествует обычно следующая подготовка преподавателя:

- вычленение общей проблемы практикума с учетом потребностей педагогической деятельности данной категории педагогов;
- постановка общей цели работы;
- разделение общей проблемы на составные части, соответствующие видам практических работ, определение цели и задач каждой;
- планирование проведения отдельных практических работ, в которых, помимо цели и задач определяется содержание, методы ее проведения, формы организации деятельности педагогов, предполагаемый результат, его оформление, способы представления;
- обеспечение учебным материалом. Подбор источников информации, подготовка раздаточного материала и т.д.;
- подготовка инструкций (определение содержания, способов предъявления и т.д.).

При проведении практикума следует учитывать:

1. Условия повышения эффективности методического практикума:

- принятие педагогами методической проблемы как жизненно необходимой;
- учет уровня методической подготовленности педагогов;
- обеспечение педагогов четким инструментарием;
- возможность вариантного решения проблем, обеспечивающих выбор наиболее эффективного варианта (приемом).

2. Формы проведения методического практикума.

Организационные формы методического практикума достаточно разнообразны. Среди них чаще всего на практике встречаются: групповое и индивидуальное занятие, методический диалог, деловая игра, педагогический ринг, тренинг.

3. Структура методического практикума.

- Введение педагогов в методическую проблему, включающее в себя раскрытие истории вопроса;
- Освещение проблемы в научно-методической литературе, обоснование
- актуальности данной проблемы;
- Практическая работа. Проводится в соответствии с инструкцией
- (определяются приемы работы по препарированию учебного материала,
- составлению схем, диаграмм, таблиц, решению логических задач,
- подготовке проблемных заданий, вопросов);
- Защита выполненной работы;
- Выработка методических рекомендаций.

4. Методы и приемы проведения.

Чаще всего в методическом практикуме встречаются практические методы, сочетающиеся со словесными (описание, объяснение, эвристическая беседа), наглядными (демонстрация диапозитивов, слайдов, видеозаписей, фрагментов учебных кинофильмов, схем, таблиц и т.д.).

Сам же практический метод представлен самостоятельной работой слушателей.

Тренинг.

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 видеомаягнитофон, 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.

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 маягнитофонных 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.

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.

«Открытый микрофон».

«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.

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.

Научно-практическая конференция.

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.

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.

Мастер – классы.

Мастер–класс – это открытая педагогическая система, позволяющая демонстрировать новые возможности педагогики развития и свободы, показывающая способы преодоления консерватизма и рутины.

Мастер–класс – это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру. С этой точки зрения мастер-класс отличается от других форм трансляции опыта, тем, что в процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической

проблемы как со стороны участников мастер-класса, так и со стороны Мастера (под Мастером мы подразумеваем педагога, ведущего мастер-класс).

Мастер–класс – это главное средство передачи концептуальной новой идеи своей (авторской) педагогической системы. Учитель как профессионал на протяжении ряда лет вырабатывает индивидуальную (авторскую) методическую систему, включающую целеполагание, проектирование, использование последовательности ряда известных дидактических и воспитательных методик, уроков, мероприятий, собственные «ноу-хау», учитывает реальные условия работы с различными категориями учащихся и т.п.

Мастер-класс – это эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, центральным звеном которой является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников занятия.

Мастер–класс – это особая форма учебного занятия, которая основана на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенной познавательной и проблемной педагогической задачи.

Мастер–класс – это форма занятия, в которой сконцентрированы такие характеристики: вызов традиционной педагогике, личность учителя с новым мышлением, не сообщение знаний, а способ самостоятельного их построения с помощью всех участников занятия, плюрализм мнений и др.

Итак, обобщая представленные выше определения, можно выделить **важнейшие особенности мастер-класса**, а именно:

1. новый подход к философии обучения, ломающий устоявшиеся стереотипы;
2. метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями;
3. создание условий для включения всех в активную деятельность;
4. постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций;
5. приемы, раскрывающие творческий потенциал как Мастера, так и участников мастер-класса;
6. формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам;
7. представление возможности каждому участнику отнестись к предлагаемому методическому материалу;
8. процесс познания гораздо важнее, ценнее, чем само знание;
9. форма взаимодействия - сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

Следует обратить внимание при подготовке мастер-класса на то, что в технологии проведения мастер-класса главное – не сообщить и освоить информацию, а передать способы деятельности, будь то прием, метод, методика или технология. Передать продуктивные способы работы – одна из важнейших задач для Мастера. Позитивным результатом мастер-класса

можно считать результат, выражающийся в овладении участниками новыми творческими способами решения педагогической проблемы, в формировании мотивации к самообучению, самосовершенствованию, саморазвитию. Это достаточно технологически сложный процесс, поэтому остановимся на требованиях к его организации и проведению.

Требования к организации и проведению мастер-класса.

Мастер-класс как локальная технология трансляции педагогического опыта должен демонстрировать конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания. Он должен состоять из заданий, которые направляют деятельность участников для решения поставленной педагогической проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны: им необходимо осуществить выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы. Мастер-класс должен всегда начинаться с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме, что позволит расширить свои представления знаниями других участников.

В технологии проведения мастер-класса используется определенный алгоритм поиска решения педагогической проблемы, т.е. формализация технологического процесса в виде последовательности некоторых шагов, блоков деятельности, которые зависят от содержания педагогической проблемы, но имеют и общепедагогическую часть, определяемую общими способами деятельности.

Примерный алгоритм проведения мастер-класса:

- выделение проблемы
- панель
- объединение в группы для решения проблемы
- работа с материалом
- представление результатов работы
- обсуждение и корректировка результатов работы.

Панель – это этап актуализации знаний в данной проблемной плоскости. Он дает возможность всем желающим высказать свою точку зрения о проблеме, для решения которой и проводится мастер-класс. В ходе обмена мнениями у участников мастер-класса могут возникнуть мысли как в поддержку высказанных идей, так и в их опровержение. Тем самым происходит уточнение и корректировка формулировки проблемы мастер-класса. Путь принятия какого-либо решения – работа с предложенными материалами: текстом, литературой, документами, красками, звуками, природным материалом, моделями, схемами и т.д. Этот этап можно назвать «деконструкцией»: происходит превращение материала в «хаос», смешение явлений, слов, событий, вычленение необходимой информации. Затем последует «реконструкция» - создание своего текста, рисунка, модели, схемы, закона, мира.

Итак, панель, слово Мастера, актуализирующее деятельность участников по определению пути решения педагогической проблемы, работа с материалами — всё это дает возможность подготовиться к представлению результатов работы. Следующим шагом должно быть их обсуждение, а затем корректировка собственного решения поставленной педагогической задачи с вариантами, предложенными коллегами.

Мастер-класс - это оригинальный способ организации деятельности педагогов в составе малой группы (7-15 участников) при участии Мастера, иницилирующего поисковый, творческий, самостоятельный характер деятельности участников.

Основными элементами технологии проведения мастер-класса, методическими приёмами является индукция, самоконструкция, социоконструкция, социализация, афиширование, разрыв, творческое конструирование знания рефлексия.

Индукция. Системообразующим элементом мастер-класса является проблемная ситуация - начало, мотивирующее творческую деятельность каждого. Это может быть задание вокруг слова, предмета, рисунка, воспоминания - чаще всего неожиданное для участников, в чём-то загадочное и обязательно личностное.

Проблемная ситуация характеризует определённое психическое - вопросное состояние субъекта (участника), возникающее в процессе выполнения такого задания, которое требует открытия (усвоения) новых знаний о предмете, способе или условиях выполнения действий. Вопрос должен занимать, волновать ум исследователя, быть в круге его интересов; представить это неизвестное, показать необходимость работы с ним; определить круг средств, объектов, которые позволят начать работу и через период незнания прийти к открытию; присоединить к имеющемуся знанию новое и поставить иные проблемы для исследования. Такая проблемная ситуация в технологии мастерских называется индуктором (индукцией).

Составляя индуктор, надо соотнести его с чувствами, мыслями, эмоциями, которые он может вызвать у участников.

Индуктор должен настраивать личность на саморазвитие. Если у педагога вообще нет потребности в развитии, то одного индуктора недостаточно, нужна серия мотивационных приемов мастерских по формированию данной потребности. Существуют и другие, не менее значимые потребности: быть личностью, потребность в самоутверждении, общении, самовыражении, эмоциональном насыщении, свободе, эмоциональном контакте и др. Мастер в процессе мастер-класса должен стремиться реализовать все эти потребности, но приоритет отдаётся развитию потребности саморазвития.

Если подобного интереса нет, Мастеру необходимо направить действия на создание мотива, на обозначение цели и на то, чтобы участники сами открыли, что эта цель для них достижима. Осознание возможности решения проблемы – необходимое средство для стимулирования интереса.

Самоконструкция - это индивидуальное создание гипотезы, решения, текста, рисунка, проекта.

Социоконструкция. Важнейший элемент технологии мастер-класса - групповая работа (малые группы могут определяться Мастером, образовываться стихийно, по инициативе участников). Мастер может корректировать состав групп, регулируя равновесие методического мастерства и психологических качеств участников (экстра- и интравертность, тип мышления, эмоциональность, лидерство и др.). Мастер разбивает задание на ряд задач. Группам предстоит придумать способ их решения. Причём участники свободны в выборе метода, темпа работы, пути поиска. Каждому предоставлена независимость в выборе пути поиска решения, дано право на ошибку и на внесение корректив. Построение, создание результата группой и есть социоконструкция.

Социализация. Всякая деятельность в группе представляет сопоставление, сверку, оценку, коррекцию окружающими его индивидуальных качеств, иными словами, социальную пробу, социализацию.

Когда группа выступает с отчётом о выполнении задачи, важно, чтобы в отчёте были задействованы все. Это позволяет использовать уникальные способности всех участников мастер-класса, даёт им возможность самореализоваться, что позволяет учесть и включить в работу различные способы познания каждого педагога.

Афиширование— представление результатов деятельности участников мастер-класса и Мастера (текстов, рисунков, схем, проектов, решений и др.) и ознакомление с ними.

Разрыв. Ближе всего отражают смысл этого понятия слова «озарение», «инсайт», «понимание». Понимание различное: себя, других, приема, метода, технологии. Разрыв — это внутреннее осознание участником мастер-класса неполноты или несоответствия старого знания новому, внутренний эмоциональный конфликт, подвигающий к углублению в проблему, к поиску ответа, к сверке нового знания с информационным источником. Это то, что в других формах трансляции педагогического опыта преподносится учителю, а здесь он запрашивает сам, ищет самостоятельно, иногда с помощью Мастера, коллеги, участника мастер-класса. Такой же процесс можно наблюдать в лабораториях учёных, исследователей, когда длительный поиск приводит их не только к накоплению информации по изучаемому вопросу, но и к иному пониманию, а порой и к разрыву со старой теорией, старым обоснованием.

Рефлексия - последний и обязательный этап - отражение чувств, ощущений, возникших у участников в ходе мастер-класса. Это богатейший материал для рефлексии самого Мастера, для усовершенствования им конструкции мастер-класса, для дальнейшей работы.

Позиция Мастера.

При подготовке и проведении мастер-класса важно не только придерживаться выше описанному алгоритму, но и правильно определить собственную позицию Мастера. Позиция Мастера - это прежде всего позиция

консультанта и советника, помогающего организовать учебную работу, осмыслить наличие продвижения в освоении способов деятельности.

Проводя мастер-класс, Мастер никогда не стремится просто передать знания. Он старается задействовать участников в процесс, сделать их активными, разбудить в них то, что скрыто даже для них самих, понять и устранить то, что ему мешает в саморазвитии. Все задания Мастера и его действия направлены на то, чтобы подключить воображение участников, создать такую атмосферу, чтобы они проявили себя как творцы. Это мягкое, демократичное, незаметное руководство деятельностью.

Мастер работает вместе со всеми, мастер равен участнику мастер-класса в поиске знаний и способов деятельности.

Мастер исключает официальное оценивание работы участников мастер-класса, но через социализацию, афиширование работ дает возможность для самооценки педагога, его самокоррекции.

Во взаимоотношениях с коллегами Мастер должен применять определённый стиль, проявляя свои личностные качества: коммуникативность, общекультурное развитие, интеллигентность, взгляды, убеждения, мировоззрение, характер, волю, темперамент и др. Авторские технологии, представляемые в рамках мастер-класса, не обладают свойством фотографической воспроизводимости; однако каждая из них несёт идейный заряд, обладает множеством воспроизводимых деталей, приемов, элементов учительского мастерства. Эта личностно-процессуальная, аффективная инфраструктура авторской технологии очень трудно фиксируется на бумаге, но она передаётся путём примера, подражания через:

- речь и голос (тон, сила, выразительность, дикция, интонация, техника речи);
- мимику, жест, управление эмоциями, чтение эмоционального состояния на лице;
- пантомимику (осанка, умение стоять, сидеть, наблюдать за поведением участников);
- умение сосредоточиться на предмете разговора, владение мнемотехникой, аутогенной тренировкой, отсутствие скованности;
- искусство общения: психологическая избирательность, способность к педагогическому вниманию, эмпатия;
- педагогическую импровизацию: умение работать по плану «в голове», привлекать личный опыт, управлять незапланированными ситуациями;
- психологическую зоркость, умение вычислять «гениев» и поддерживать «отстающих»;
- коммуникативную культуру, умение вести диалог, дискуссию;
- чувство времени.

Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса

Для определения эффективности подготовки и проведения мастер-класса мы предлагаем использовать следующие критерии.

Презентативность. Выраженность инновационной идеи, уровень ее представленности, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

Эксклюзивность. Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей.

Прогрессивность. Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идей, выходящих за рамки стандарта и соответствующих тенденциям современного образования и методике обучения предмета, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта.

Мотивированность. Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта деятельности на занятии.

Оптимальность. Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным).

Эффективность. Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам? Умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.

Технологичность. Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры), наличие оригинальных приемов актуализации, проблематизации («разрыва»), приемов поиска и открытия, удивления, озарения, рефлексии (самоанализа, самокоррекции).

Артистичность. Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта

Общая культура. Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

Использование данных методических рекомендаций позволит обеспечить качественную подготовку и эффективное проведение мастер-классов в рамках распространения педагогического опыта работников образования.

Литература

1. Пахомова Е.М. Изучение и обобщение педагогического опыта. // *Методист.* – 2005. - № 2.
2. Пахомова Е.М., Дуганова Л.П. *Учитель в профессиональном конкурсе : учебно-методическое пособие.* – М. : АПКиППРО, 2006. – 168 с.
3. Селевко Г.К. *Альтернативные педагогические технологии.* - М. : НИИ школьных технологий, 2005. - 224 с.
4. Селевко Г.К. *Педагогические технологии на основе дидактического и методического усовершенствования УВП.* - М. : НИИ школьных технологий, 2005. - 288 с. *Тематика.*

Тематика мастер-классов:

- ✓ *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.*

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.

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.

Методическая декада (неделя).

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.

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.

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.

Творческий отчет.

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.

АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Творческая лаборатория (на примере лаборатории «Инновационные образовательные технологии».

Цель лаборатории - классификация имеющихся технологии по компонентам педагогического процесса, разработка рекомендации по оптимальному использованию технологий, методик, методов, проведение мониторинг эффективности используемых технологий.

Лаборатория осуществляет:

- разработку системы деятельности по освоению концепции личностно ориентированного образования на основе научных достижений в области философии, педагогики, психологии, социологии, культурологии;
- освоение теоретического содержания инновационно-образовательных технологий и разработку методологии их использования;
- составление программ, планов анкет, опросников, контрольных срезов деятельности по анализу педагогического процесса, разработку процедур контроля и диагностики индивидуального развития ученика, способов его коррекции;
- конструирование ситуаций общения, формирующих нужный познавательный опыт;
- анализ нравственно-психических установок (ориентировочных, логических, креативных, эмоциональных и др.), которые необходимо реализовывать для достижения поставленных образовательных целей;

- разработку учебного материала для организации индивидуальной и коллективной деятельности.

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.

Разработка методического портфеля.

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

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.

«Большой круг».

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».

«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».

«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.

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.

«Мозговая атака (мозговой штурм)».

«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.

«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.

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 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.

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 ДООУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост.

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

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

Решение педагогических задач.

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

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

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

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее 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.

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.

Методические посиделки.

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

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

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

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

Методический диалог.

Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

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

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

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

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

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.

Вебинар.

Вебинар (от слов «веб» и «семинар») — это «виртуальный» семинар, организованный посредством Интернет-технологий. Вебинару присущ главный признак семинара — интерактивность. Иначе говоря, делается доклад, слушатели задают вопросы, а докладчик отвечает на них. Наиболее легкий способ организовать вебинар — воспользоваться услугами компаний, специализирующихся на оказание данных услуг.

Оплата за организацию вебинара складывается из количества участников, а также времени вебинара. Также существует возможность купить «пакеты» на неограниченное число вебинаров и участников в течение определенного времени.

Компании-провайдеры берут на себя всю техническую сторону организации вебинара:

создают регистрационные формы для слушателей;

инструкции для слушателей как настроить свой звук и другие параметры;

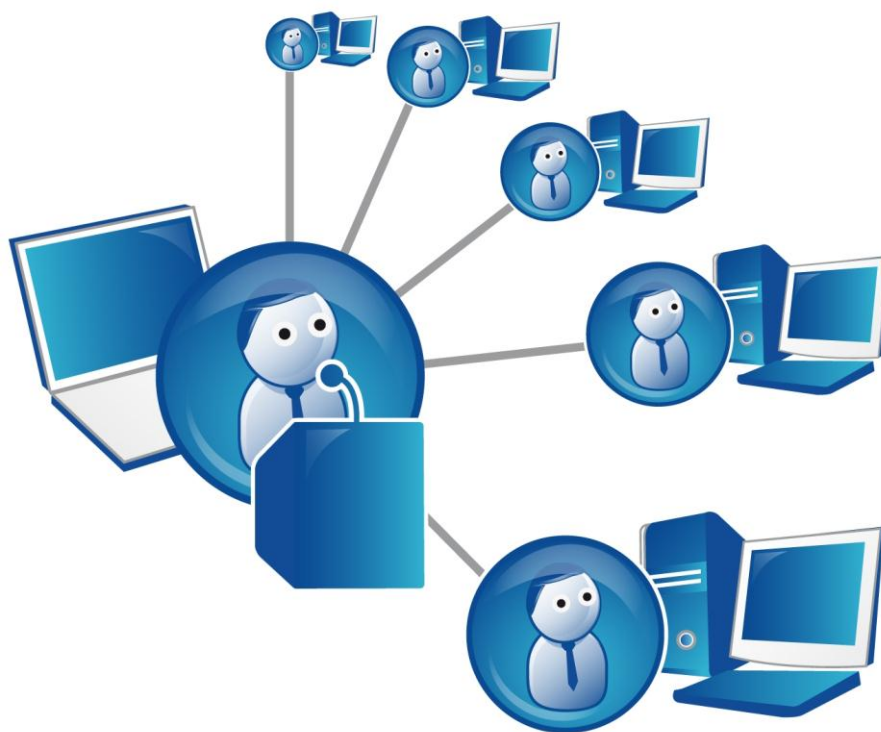
обеспечивают трансляцию вебинара (PowerPoint-презентации, звук, видео, «рабочий стол» докладчика и т.д.);

обеспечивают связь как между докладчиками и слушателями («чат», либо вопросы голосом через микрофон), так и между самими слушателями (включая «приватный чат»);

запись вебинара (чтобы опоздавшие могли просмотреть запись).

Для организации вебинара не требуется продвинутых знаний интернет-технологий. Однако необходима высочайшая организованность, в противном случае, участники вебинара, лишённые важных (в т.ч. невербальных) каналов коммуникации с организаторами, будут чувствовать себя некомфортно.

Аудио- и видеозаписи, полученные в ходе вебинара, нередко публикуются заказчиками на сайте, а к ним часто прикладываются текстовые расшифровки, чтобы участники или другие пользователи легко могли ознакомиться с текстом, не просматривая запись целиком (не у всех скорость передачи данных в интернете позволяет делать это легко и без заминок; не у всех есть время на прослушивание записей целиком). К тому же многие люди лучше воспринимают информацию зрительно, в виде уже отформатированного текста с идентификацией говорящих, выделением вопросов и ответов. Размещение таких расшифровок на сайте пополняет его естественными уникальными текстами и статьями по нужной теме, что ценно для продвижения сайта в поисковых системах.



АКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ

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».

- 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.

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.

«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.

Использование кейс-технологий

Метод case study ("разбор конкретных ситуаций")

Метод CASE STUDY развивает следующие навыки:

1. Аналитические навыки.

К ним можно отнести: умение отличать данные от информации, классифицировать, выделять существенную и несущественную информацию, анализировать, представлять и добывать ее, находить пропуски информации и уметь восстанавливать их. Мыслить ясно и логично. Особенно это важно, когда информация не высокого качества.

2. Практические навыки.

Пониженный по сравнению с реальной ситуацией уровень сложности проблемы, представленной в кейсе способствует формированию на практике навыков использования экономической теории, методов и принципов.

3. Творческие навыки.

Одной логикой, как правило, CASE ситуацию не решить. Очень важны творческие навыки в генерации альтернативных решений, которые нельзя найти логическим путем.

4. Коммуникативные навыки.

Среди них можно выделить такие как: умение вести дискуссию, убеждать окружающих. Использовать наглядный материал и другие медиа – средства, кооперироваться в группы, защищать собственную точку зрения, убеждать оппонентов, составлять краткий, убедительный отчет.

5. Социальные навыки.

В ходе обсуждения CASE вырабатываются определенные социальные навыки: оценка поведения людей, умение слушать, поддерживать в дискуссии или аргументировать противоположное мнение, контролировать себя и т.д.

6. Самоанализ.

Несогласие в дискуссии способствует осознанию и анализу мнения других и своего собственного. Возникающие моральные и этические проблемы требуют формирования социальных навыков их решения».

Технология конструирования CASE STUDY.

Выделяют следующие основные этапы создания CASEов: определение целей, критериальный подбор ситуации, подбор необходимых источников информации, подготовка первичного материала в CASE, экспертиза, подготовка методических материалов по его использованию.

1-ый этап. Определить цель создания CASE, например, обучение эффективным коммуникациям внутри **коллектива**. Для этого можно разработать CASE по конкретному хорошо известному **учреждению**, описав его коммуникации, используемые менеджерами для организации **работы с персоналом**. Разработать вопросы и задания, которые позволят **слушателям** освоить различные виды коммуникаций (совещания разного уровня, ежегодный отчет, газета, объявления, брифинги и пр.).

2-ой этап. Идентифицировать соответствующую цели конкретную реальную ситуацию.

3-ий этап. Провести предварительную работу по поиску источников информации для CASE. Можно использовать поиск по ключевым словам в Internet, анализ каталогов печатных изданий, журнальных статей, газетных публикаций, статистических сводок.

4-ый этап. Собрать информацию и данные для CASE, используя различные источники, включая контакты с **учреждениями**.

5-ый этап. Подготовить первичный вариант представления материала в CASE. Этот этап включает макетирование, компоновку материала, определение формы презентации (видео, печатная и т.д.)

6-ой этап. Получить разрешение на публикацию CASE, в том случае если информация содержит данные по конкретному **учреждению**.

7-ой этап. Обсудить CASE, привлекая как можно более широкую аудиторию и получить экспертную оценку коллег перед его апробацией. Как результат такой оценки может быть внесение необходимых изменений и улучшение CASE.

8-ой этап. Подготовить методические рекомендации по использованию CASE. Разработать задания и возможные вопросы для ведения дискуссии и презентации CASE, описать предполагаемые действия **слушателей** и преподавателя в момент обсуждения CASE.

Весь процесс подготовки Case основан на навыках и умениях работы с информационными технологиями, что позволяет актуализировать имеющиеся знания, активизирует научно-исследовательскую деятельность. Так, например, на этапе сбора информации используются различные источники, основанные на современных коммуникациях: телевидение, видео, компьютерные словари, энциклопедии или базы данных, доступные через системы коммуникации. Следующий этап работы с информацией – это ее обработка, т.е. классификация и анализ множества имеющихся фактов для

представления общей картины исследуемого явления или события. Для удобства работы с числовой информацией необходимо представление ее в виде таблиц, графиков и диаграмм.

Далее встает вопрос о форме представления Case, в зависимости от которой, можно использовать или средства создания электронных мультимедийных презентаций или настольные издательские системы». Отличительной особенностью этого метода CASE STUDY является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни.

Хороший CASE должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания
- иметь соответствующий уровень трудности
- иллюстрировать несколько аспектов экономической жизни
- не устаревать слишком быстро
- быть актуальным на сегодняшний день
- иллюстрировать типичные ситуации
- развивать аналитическое мышление
- провоцировать дискуссию
- иметь несколько решений

Метод фокус-групп

Метод фокус-групп, или групповое глубокое интервью, относится к числу «гибких» или «качественных» методов исследования, направлен на определение отношения участников к поставленной проблеме или причин восприятия того или иного объекта (товар, реклама), выявления мотивации тех или иных действий потребителей.

Основной особенностью метода является то, что в групповом обсуждении участники включены в общение с себе подобными, вследствие чего психологические барьеры (обычно разделяющие интервьюера и интервьюируемого в опросных методах) снимаются намного эффективнее, а эмоциональные реакции (влияющие на поведение любого человека в повседневной жизни) проявляются намного ярче.

По результатам фокус групп можно получить ряд скрытых до этого гипотез относительно обсуждаемых тем. Дискуссии, рождающиеся в ходе фокус групп, могут обнаружить достоинства и недостатки, скрытые прежде.

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

Источники.

Роменская Л.А., Интерактивные формы работы с педагогами.

method.rcde.nov.ru/getblob.asp...

<http://www.sportedu.by/Student/Student.php?ind=8>

<http://charko.narod.ru/tekst/an4/1.html>

<http://www.sarmont.by/ru/yslugi/focusgrups.html>

<http://www.openclass.ru/wiki-pages/51789>

<http://webinarecord.com/chto-takoe-vebinar/>