

## Современные модели и формы методической работы

### *Рекомендации по организации методической работы в образовательной организации*

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального роста педагога на протяжении всей его профессиональной деятельности. В связи с этим объективно возрастает методической работы в образовательной организации.

В российской педагогической энциклопедии **методическая работа** определяется как *деятельность по освоению наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; деятельность по повышению уровня профессиональной компетентности педагога в организации и реализации воспитательно-образовательного процесса; обмену опытом между членами педагогического коллектива, выявлению и пропаганде актуального педагогического опыта.*

Методическая работа в образовательной организации по своим конечным целям – это система или деятельность, направленная **на совершенствование качества и эффективности образовательного процесса, достижение определенного уровня образования, воспитания и развития детей.**

Следовательно, *сущность методической работы как деятельности заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса.*

#### ***Структура компонентов методической работы как деятельности.***

- *цель,*
- *задачи,*
- *содержание,*
- *организационные формы,*
- *методы, средства,*
- *условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива,*
- *результаты.*

Любая деятельность, в том числе и методическая, начинается с **целеполагания**. К.Ю. Белая предлагает следующие цели методической работы образовательной организации:

- освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения, воспитания и развития учащихся;
- повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательного процесса;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Для достижения вышеуказанных целей необходимо выявлять начальный уровень профессиональной подготовки педагогов, а затем формулировать цель и планировать, и организовывать методическую работу с педагогами.

При формулировании **задач методической работы** образовательного учреждения, следует выделить группу **взаимосвязанных функций** методической работы. Вопрос о функциях методической работы в образовательных организациях широко обсуждается, и на сегодняшний день не является решенным. Тем не менее, **функции методической работы** могут быть представлены в следующем их содержании:

*информационная* – направлена на сбор и обработку информации по проблемным вопросам методической работы учреждения, на выявление и создание банка данных по актуальным вопросам деятельности образовательной организации;

*аналитическая* - направлена на изучение фактического состояния методической работы и обоснование применения тех или иных способов, средств, воздействий для достижения желаемых целей, на объективную оценку полученных результатов;

*планово-прогностическая* - направлена на выбор как идеальной, так и реальной цели и разработку планов по ее достижению;

*проектировочная* - направлена на разработку содержания и создание различных проектов деятельности организации;

*организационно-координационная* должна учитывать на основе данных проблемно-ориентированного анализа конкретную ситуацию в организации, обеспечивать возможность каждому педагогу повысить уровень профессиональной компетенции;

*обучающая* функция методической работы (повышение квалификации) направлена на повышение и развитие профессиональной компетенции

конкретного педагога в осуществлении образовательного процесса, т.е. вооружение педагога актуальными педагогическими знаниями и технологиями, развитие его общей эрудиции, а также необходимых для педагога свойств и качеств личности;

*контрольно-диагностическая* - занимает особое место в методической работе и реализуется по отношению к педагогам. Организация контроля позволяет определить соответствие функционирования и развития методической деятельности организации.

***Современные требования к постановке задач методической работы*** заключается в следующем:

исследование образовательных потребностей социума;

анализ состояния образовательной работы в образовательной организации;

формирование банка информации по основным направлениям развития системы образования (программы, технологии, методическая литература и т.д.);

обеспечение высокого качества образовательного процесса путем внедрения программ, технологий нового поколения;

выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательной организации, его обобщение и распространение;

прогнозирование, планирование и работа по повышению и развитию профессиональной компетенции педагогического коллектива учреждения; оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

оказание поддержки педагогическим работникам в инновационной деятельности, помощь в подготовке к аттестации;

организация совместной работы с учреждениями науки при проведении совместных форм работы (конференции, педагогические чтения, эксперименты).

Более конкретно ***задачи методической работы образовательной организации*** предложены Е.В. Коротаевой, которая выстраивает следующую последовательность задач:

установка нормативных требований к обучающей деятельности педагога и ребенка;

определение методов, методических средств и организационных форм взаимодействия педагога и ученика, наиболее полно отвечающих задачам

обучения конкретной образовательной области;

обеспечение педагогам возможности постоянного обновления теоретических и методических знаний;

создание условий для повышения профессионального мастерства и обмена передовым педагогическим (и методическим) опытом.

Следующий компонент методической работы как деятельности – это **содержание**.

Многие ученые предлагают содержание методической работы рассматривать с точки зрения основных функций:

1) функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу:

совершенствование педагогической деятельности;

обновление программного обеспечения образовательного процесса;

ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;

внедрение в практику учреждения достижения передового педагогического опыта.

2) функции методической работы по отношению к конкретному педагогу:

изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;

организация работы по развитию профессионального роста педагогов: повышение социально-психологической культуры; совершенствование специальных умений и навыков; знакомство с общечеловеческой и национальной культурой.

Содержание методической работы в образовательной организации должно определяться на основании уровня профессиональной компетентности педагогов, основных направлений развития школы и образовательной ситуацией в образовании и может быть разработано в соответствии с показателями основных компонентов профессиональной компетентности педагогов, которыми могут быть:

1) дидактический (знание ряда ведущих дидактических концепций);

2) психолого-педагогический;

3) методический;

4) технологический и технический;

5) коммуникативный.

Достаточно важным компонентом методической работы являются **формы организации методической деятельности**. Традиционное содержание и формы методической работы, в которых отводилось главное место теоретическим докладам, не актуальным по темам консультациям и семинарам, утратили свое значение из-за незначительной их эффективности и недостаточной обратной связи.

К наиболее эффективным формам методической работы относятся:

*локальные* (внутри образовательного учреждения):

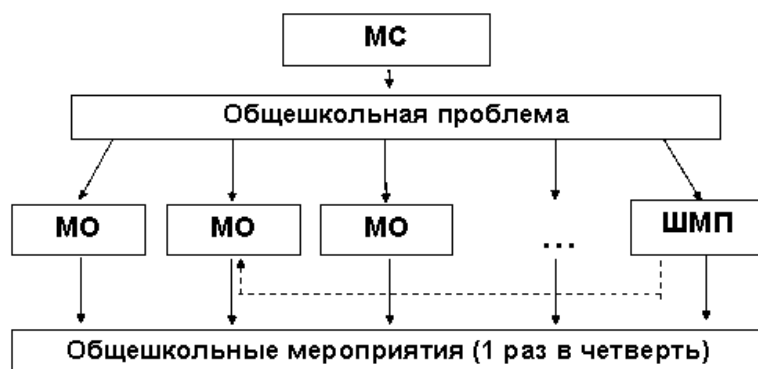
- семинары-практикумы,
- индивидуальные и групповые консультации;
- защита конспектов учебных занятий, взаимопосещения, анализ и самоанализ урочной деятельности;
- творческие отчеты,
- методические совещания и др.;

*интраактивные* (между образовательными учреждениями одного района): психолого-педагогические проблемные семинары; методические кабинеты, службы, центры; деловые и ролевые игры; конкурсы педагогов; неформальные объединения педагогов, педагогические клубы и др.;

### **Модели формирования методического пространства образовательной организации**

В настоящее время существует несколько вариантов организации модели методической работы в образовательной организации.

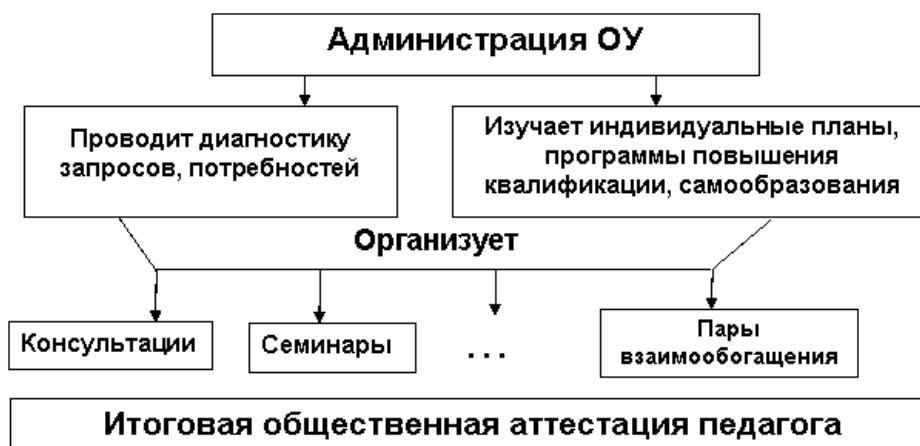
#### ***Методическая служба на основе методических циклов и /или образовательных областей***



Данная модель наиболее распространена. Методические объединения образуются на предметной основе, их количество зависит от педагогического

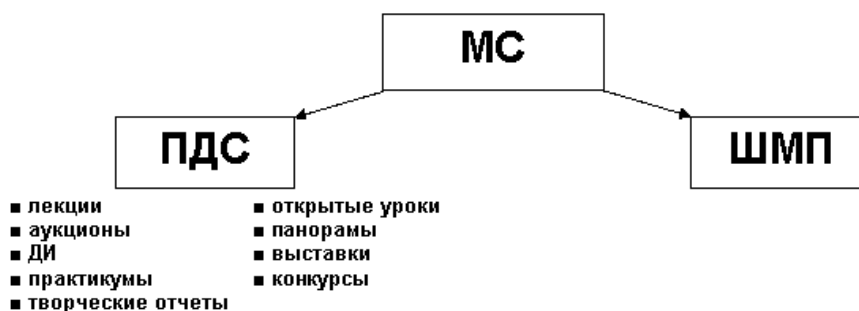
состава организации. Планирует, координирует всю работу и организует общеучрежденческие мероприятия методический совет. В "Школе молодого педагога" может быть организована в парах наставничества.

### *Методическая служба на индивидуальной основе*



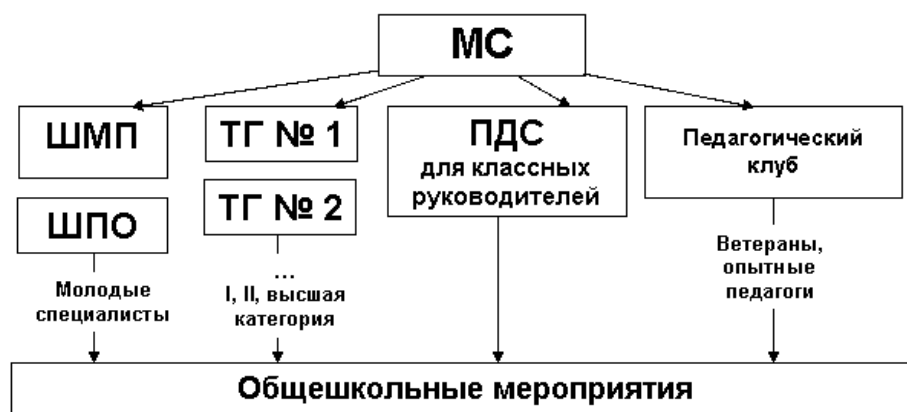
Главная особенность модели — щадящий режим работы, уход от обилия методических мероприятий. Основная роль принадлежит самообразованию педагогов. Каждый педагог составляет собственную программу: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т. д. Администрация через диагностику выявляет запросы и потребности педагогов и организует консультации, семинары, конференции, "круглые столы", мастер-классы и т. д. В конце года — обязательный анализ деятельности каждого учителя (в форме итоговой общественной аттестации педагогов).

### *Методическая служба на комплексной основе*



Эта модель удобна для небольших организаций. Постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы. Главная задача методического совета — согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий. При наличии молодых специалистов возможна организация "Школы молодого педагога".

## Методическая служба на дифференцированной основе



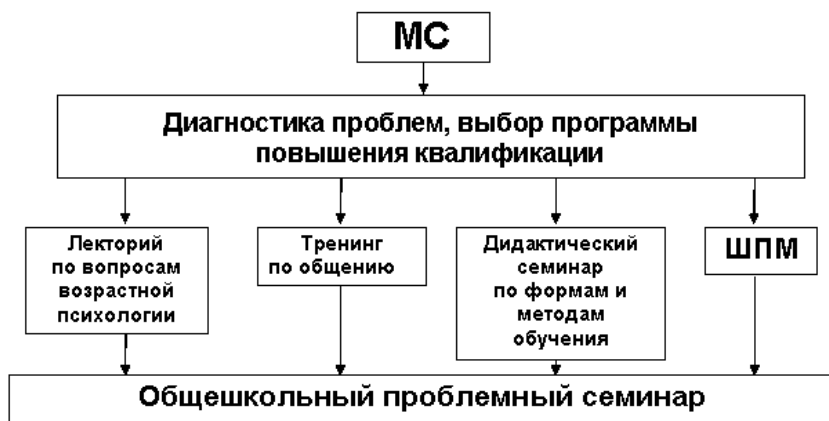
Дифференциация может осуществляться, например, по стажу и опыту работы. "Школа педагогического опыта" может быть организована на муниципальном уровне, что расширит возможности профессионального роста педагогов. Творческие группы тоже создаются на разных уровнях (учрежденческом, муниципальном) и рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Обязательным условием является взаимосвязь всех ступеней общешкольными мероприятиями, специально организованными "круглыми столами", конкурсами, семинарами по обмену опытом и т. д. Программа постоянно действующего семинара для классных руководителей может реализовываться через самостоятельные формы работы. В этом случае методическому совету необходимо согласовывать график и режим работы всех коллективных форм педагогического общения.

## Методическая служба на основе работы микрогрупп



В этой модели микрогруппы работают по одинаковой программе исходя из интересов организации, методический совет поддерживает и согласует работу групп.

### *Методическая служба на диагностической основе*



В этом варианте методический совет диагностирует проблемы педагогов, планирует формы повышения квалификации и помогает педагогам определиться с выбором программы, которая им необходима.

### *Методическая служба на основе актуальных задач школы*



Такая нетрадиционная модель, как правило, используется на стартовом этапе инновационной деятельности. В такой момент бывает важно осуществить управление образовательным процессом через организацию творческих групп, которые призваны решить актуальные задачи содержательно-методического, диагностического, контрольно-оценочного характера. Возглавляет группу опытный педагог, который не только имеет собственный интересный опыт работы, но владеет элементами управленческого знания, умениями организационного, коммуникативного и аналитического характера. План каждой группы составляется на основе годового плана работы образовательной организации с учетом проблематики тематических педагогических советов, в подготовке которых группа может принять активное участие. В рамках общего направления работы группы каждый педагог самостоятельно трудится над индивидуальной методической темой. Эти темы сопряжены с общей направленностью деятельности группы и, с одной стороны, способствуют росту



личного профессионального мастерства, с другой — воплощают на практике определенный содержательный фрагмент общегруппового плана. Учебно-методический комплекс (далее – УМК) группы — это дидактико-методический "накопитель" того, что наработано группой. Именно материалы УМК дают информацию о том, как члены группы работают над совершенствованием содержания образования, над применением различных педагогических технологий, над вопросами оперативности и актуальности используемых диагностических методик и контрольных срезов. Работа над индивидуальными методическими темами и потенциал УМК позволяют сделать более интересной и эффективной подготовку к проблемно-тематическим педагогическим советам.

Основная задача, стоящая перед образовательной организацией в результате выстраивания определенной модели методической службы, — повышение качества учебно-воспитательного процесса и обеспечение эффективности управления процессом образования.

### **Критерии эффективности методической работы**

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (*уровня педагогического мастерства, активности и др.*), являются характеристики самого методического процесса: системность, дифференцированность, этапность.

**Системность** — соответствие целей и задач содержанию и формам методической работы.

**Дифференциация** предполагает *большой удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с педагогами*, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей. Выделяют три уровня педмастерства:

низкий (интуитивный);

средний (поисковый);

высокий (мастерский).

**Этапность** – показатель эффективности методической работы.

Процесс методической работы включает в себя определенные последовательные этапы:

1 этап – теоретический – осознание идеи, осмысление передовых систем;

2 этап – методический – показ лучших образцов: передового опыта; построение замысла индивидуальной методической системы;

3 этап – практический – самостоятельная разработка и апробация педагогами новых технологий обучения и воспитания;

4 этап – аналитический – выявление результативности работы, а также анализ наиболее типичных затруднений и способов их устранения.

### **Формы методической работы в образовательной организации**

Общая структура форм методической работы образовательного учреждения.

#### ***1. Формы методической работы, направленные на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников учреждения образования:***

- курсовая подготовка (в том числе, дистанционно);
- обучающие семинары;
- практико-ориентированные семинары (в том числе, в рамках деятельности структурных подразделений методической службы);
- участие в работе сетевых сообществ Интернета;
- научно-методические конференции;
- круглые столы;
- мастер-классы;
- постоянно действующие семинары;
- деловые игры;
- единые методические дни по учебным дисциплинам;
- методическое издание (буклеты, газеты, журналы и др.);
- самообразовательная деятельность учителя по индивидуальной методической теме;
- наставничество;
- консультирование по научно-методическим вопросам;
- индивидуальная методическая помощь;
- стажировка;
- работа над личной методической темой;
- выполнение авторских разработок (образовательных, целевых комплексных программ и др.);
- инновационная работа;
- экспертиза результатов педагогической деятельности;

диагностика затруднений;

творческие отчеты, семинары-практикумы, фестивали творческой мысли и др;

***2. Формы методической работы, направленные на получение, обобщение, представление и распространение опыта инновационной деятельности:***

инновационная работа;

разработка авторских программ, учебно-методических комплексов;

разработка методических рекомендаций по реализации содержания учебной программы;

работа в творческих группах;

научно-практические конференции;

фестивали (например, педагогических технологий);

открытые уроки;

мастер-классы;

творческие отчёты;

конкурсы методических материалов и педагогического мастерства;

презентации авторских разработок (авторских, адаптированных программ, элективных курсов);

публикации авторских разработок, тезисов докладов, статей, конспектов уроков, сценариев мероприятий и др.;

печатные издания школы, в том числе на электронных носителях и др.

***3. Формы информационно-методической работы:***

изучение информационных запросов педагогических кадров;

формирование библиотечного фонда программно-методических материалов, научно-методической литературы;

обеспечение периодическими научно-методическими и специальными изданиями;

создание банков программ, авторских разработок;

создание картотеки, например, программ элективных курсов, электронных ресурсов;

разработка памяток и рекомендаций по проведению анализов педагогической и управленческой деятельности по различным направлениям; организации научно-методической и инновационной работы;

размещение информации о деятельности методической службы на школьном сайте;

освещение деятельности педагогов в СМИ и др.

По широте одновременного охвата методической работой ее формы можно разделить на коллективные и индивидуальные.

**К коллективным формам** работы можно отнести:

семинары;

практикумы;

научно-практические конференции;

школьные методические объединения (МО);

кафедры;

школы передового опыта;

временные творческие учителей;

школьные методические кабинеты.

**К индивидуальным формам** работы относятся:

индивидуальные консультации;

наставничество;

стажировка;

работа над личной методической (творческой) темой;

индивидуальное самообразование.

Безусловно, это лишь приблизительные перечни форм методической работы и в реальной практике они должны активно пересекаться и дополнять друг друга.

### **Методические объединения**

Под методическим объединением понимается объединение педагогов, работа которого нацелена на преломление общепедагогических положений, применительно к педагогической практике конкретной образовательной организации.

Есть разные принципы и способы формирования методического объединения, из которых наиболее частыми являются предметный и проблемный. При формировании методического объединения учитываются конкретные условия: количество педагогов данного предмета, возможность продуктивной работы в рамках методического объединения педагогов разных предметов. На практике выяснено, что в каждое методическое объединение

должно входить не менее трех педагогов. Для категории педагогов, численность которых ограничена (учителя ИЗО, музыки, технологии, ОБЖ), оправдано создание межпредметных методических объединений.

Заседания методического объединения, как правило, проводятся раз в четверть, в период каникул. А при возникновении проблемных ситуаций — чаще. Однако более одного раза в месяц собираться методическому объединению не рационально, так как за небольшой промежуток времени не успевают накопиться достаточное количество информации для обсуждения.

Возглавляет методическое объединение наиболее опытный, теоретически подготовленный педагог. Это важно, так как одной из основных функций методической работы является сохранение стабильности образовательного процесса в данной образовательной организации.

В обязанности руководителя входит планирование работы методического объединения, подготовка и проведение заседаний, организация и подготовка открытых уроков и внеурочных занятий учащихся, подведение итогов работы и выработка на их основе рекомендаций.

Руководитель методического объединения имеет право посещать и анализировать уроки педагогов (с их согласия), внеклассные мероприятия, проводить контрольно-диагностические мероприятия по изучению уровня обученности учащихся и уровня профессиональной компетентности педагогов.

Желательно, чтобы при планировании работы методического объединения на год отбирались наиболее существенные вопросы педагогической практики, рассмотрение которых поможет педагогам реально повысить результаты обучения и воспитания. Неплохо составлять долгосрочное планирование работы методического объединения, опираясь на программу развития образовательной организации.

Важным видом деятельности методических объединений являются открытые уроки, организация взаимопосещения уроков и воспитательных мероприятий с последующим их анализом. Здесь необходимо отметить, что для полноценного анализа открытого урока он должен пройти три стадии. Сначала это сообщение педагога до урока о целях и задачах будущего урока, о применяемой технологии, ее особенностях, о специфике учащихся. Затем сам урок, на котором приглашенные коллеги могут стать зрителями или активно участвовать в процессе урока, работать вместе с учениками. И только потом может состояться полноценный анализ на основании тех целей и задач, которые ставил перед собой и учениками педагог.

## **Педагогические семинары**

Семинары являются, пожалуй, самой востребованной формой методической работы в образовательных организациях. Однако часто семинары по названию по сути таковыми не являются.

Изначально семинар — это форма интерактивного обучения, которая хорошо дополняет лекцию. Обмен мнениями в течение всего семинара, открытый разговор между его участниками, то есть именно интерактивность — отличительная особенность этой формы. Если же выступающие, намеченные заранее, один за другим выходят перед пассивными слушателями с докладами, то такая форма не может быть признана семинаром. Сегодня форма общения, при которой докладчики сменяют друг друга, чаще называют конференцией.

С другой стороны, нужно четко отделять семинар от еще одной распространенной формы методической работы — круглого стола. Здесь интерактивное общение проходит особенно интенсивно. Сообщения на круглом столе должны быть очень короткими (до 5 минут), а их обсуждение, наоборот, явно превышать время выступления. На семинаре же выступления более продолжительны (15-20 минут) и примерно равны по времени с их обсуждением.

Таким образом, семинар является промежуточной формой между конференцией и круглым столом.

Семинары требуют высокой квалификации организаторов методической работы и часто прямых связей с представителями педагогических институтов. При проведении семинаров особенно необходимо обеспечить обстановку неформального общения. В ряде случаев после творческого сообщения удается организовать дискуссию.

В ходе работы семинара возможно и коллективное решение специальных учебно-педагогических задач, проведение деловых педагогических игр. Практика показывает, что работа такого семинара в течение ряда лет заметно повышает общую и педагогическую культуру педагогического коллектива.

## **Научно-практические конференции**

Данные формы методической работы часто становятся своеобразным подведением итогов работы коллектива образовательной организации, отдельных педагогов над актуальными методическими проблемами, выступают как формы выявления и обобщения лучшего практического опыта. Центральным событием конференции является доклад, сообщение. Здесь очень важна тематика выступлений. При проведении конференции на уровне образовательной организации наибольшего внимания заслуживают темы

выступлений, непосредственно связанные с практикой данной организации. Но с другой стороны, интересно увидеть место проблемы, поднятой в докладах, в общем образовательном пространстве муниципалитета, города, страны. А такое возможно только при достаточной степени научного обобщения. Поэтому проведение именно научно-практических, а не научных и не практических, конференций сегодня наиболее целесообразно.

Успех таких конференций часто зависит от грамотного подбора выступающих и тщательной работы с ними. Очень неплохо поинтересоваться у коллектива образовательной организации, кого они сами хотят видеть в роли «научного представителя», решения каких проблем они ждут от приглашенных «ученых». Ведь именно проблемные научно-практические конференции сегодня являются одной из самых востребованных форм методической работы.

### **Педагогические и методические чтения**

Эти формы методической работы довольно часто появляются в практике образовательных организаций. Так называют ряд докладов, сопровождающихся небольшими комментариями и обсуждениями. Чаще всего педагогические чтения устраивают для подведения итогов за год, для того, чтобы педагоги поделились своими педагогическими находками с другими. Это прекрасная форма обмена опытом.

Педагогические чтения нужно четко отделять от методических чтений.

*Педагогические чтения* призваны обеспечить обмен опытом. Здесь принято обмениваться конкретными практическими разработками. Причем их осмысление, теоретизирование вокруг них, зачастую не нужно. Это сугубо практическое мероприятие. Именно здесь уместны разработки конкретных, пусть даже единичных уроков (занятий) и мероприятий, рассказ о конкретных практических педагогических находках.

На *методических чтениях* обмен опытом происходит *на уровне педагогических методик и технологий*. Здесь конспект урока, мероприятия сами по себе значат мало, а главным становятся методические выводы из представленного материала. Сам же материал, являясь содержанием приложения, становится примером методических выводов.

На методических чтениях коллеги ждут от авторов рассказа об основных принципах, которые положены в основу их повседневного педагогического опыта; о методах, методиках и технологиях, применяемых в повседневной работе; о методических приемах. Если даже автор берет чужую методику или технологию, то коллегам интересно как она применяется в данном конкретном случае, какие возникают трудности, как их преодолеть, что можно получить в

результате получения данной методики. Другими словами, каждое выступление на методических чтениях должно быть небольшими методическими рекомендациями, отражающими опыт конкретного педагога или администратора.

### **Творческие группы педагогов**

Данная форма методической работы возникла как результат творческих поисков педагогами новых эффективных форм обучения. В отличие от методических объединений, которые формируются как обязательная форма работы и характеризуются постоянным, фиксированным составом участников, и где основой общности является преподаваемый предмет, основой образования творческих групп (3-6 человек) является, прежде всего, взаимная симпатия, личная дружба, психологическая совместимость. Такие группы создаются в коллективе на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику, идею.

Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, методику, потом излагает ее своим коллегам, они его дополняют, поправляют, спорят, углубляют, обмениваются мнениями, затем реализуют изучаемую идею в своей практике; ходят друг к другу на уроки, мероприятия, подготовленные по осваиваемой методике, обсуждают их и, когда новое освоено, первые умения приобретены, группа распадается. Обычно в группе возникают лидеры, которые берут на себя обязанности руководителя.

В этой форме творческое освоение нового происходит в 3-4 раза быстрее, чем другими путями. Для таких групп характерно неформальное общение, минимум заседаний, главное внимание они уделяют поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой знакомят весь коллектив на общеучрежденческих форумах. Состав групп может при необходимости расширяться, однако практика показывает, что большие размеры групп себя, как правило, не оправдывают.

### **Школы передового опыта (групповое наставничество)**

Данная форма методической работы создается в организациях при наличии одного или нескольких учителей — мастеров педагогического труда и служит для передачи опыта, его освоения другими педагогами. Участники школы *знакомятся с уроками и внеклассными мероприятиями своего наставника, с планами его работы и другими методическими документами, приглашают наставника на свои уроки, совместно с ним и при его консультативном участии планируют очередные уроки, классные часы и т.п.* Наставничество следует рассматривать как очень важное направление работы опытных педагогов, требующее соответствующего морального стимулирования



со стороны коллектива учреждения, общественных организаций.

Обычно эту форму методической работы активно применяют для *погружения молодых специалистов в атмосферу педагогического поиска, знакомства с особенностями конкретной образовательной организации.*

### **Индивидуальное наставничество, консультации, собеседования**

Данная форма применяется наиболее опытными педагогами в работе с молодыми педагогами, а также с педагогами, испытывающими затруднения в решении ряда педагогических проблем. Большую роль в такой работе играют *хорошее знание возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств педагога,* а также умение наставников анализировать ход и результаты деятельности педагогов, формулировать на основе анализа конкретные рекомендации и советы в адрес педагогов. Здесь особенно важен педагогический такт, уважение к педагогу в сочетании с целеустремленностью. Не менее важно обучение каждого педагога, воспитателя самоанализу. Особенно ценно собеседование наставника с педагогом до урока или даже совместное продумывание плана урока, которое сопровождается затем посещением и обсуждением урока.

Помощь конкретным педагогам может быть сиюминутной, откликающейся на проблемы сегодняшнего дня, но предпочтительней перспективный подход, связанный с созданием долговременной «программы выращивания творческого педагога». Наличие таких программ — признак высокого уровня постановки методической работы.

### **Методические выставки, бюллетени**

Поскольку методическая работа требует наглядности, то хорошей формой ее реализации является методическая выставка. На ней педагоги представляют свои методические разработки. В рамках выставки может быть организовано общение педагогов по методическим вопросам (тематический педагогический совет, тематические заседания методических объединений, мастер-классы отдельных педагогов и пр.).

Широкое распространение получили методические бюллетени с информацией для всех педагогов о ценных методических приемах, находках. Подобную информацию можно получать у педагогов своей образовательной организации, других организаций муниципалитета, города, России. Таким образом, творческое изобретение одного педагога оперативно может стать достоянием его коллег. Здесь важно только, чтобы данная форма работы оставалась методической, а не превращалась в управленческую, когда стенгазеты наполняются указаниями и инструкциями.

## Методические уголки и кабинеты

В методических уголках в учительских или кабинете заместителей руководителей образовательных организаций по учебно-воспитательной работе обычно отражается текущая методическая информация. В организациях с развитой системой методической работы при наличии свободного помещения оборудуются отдельные методические кабинеты, которые становятся основной базой для проведения всех видов методической работы и организационных форм самообразования педагогов. В методических кабинетах хранятся наиболее интересные монографии и методические пособия, вырезки из журналов и газет, картотеки педагогической литературы и т.д. Во главе методического кабинета ставится один из опытных высококвалифицированных педагогов, заместитель руководителя по УВР или освобожденный методист. В методическом кабинете педагоги могут познакомиться с планами изданий педагогических издательств, получить другую информацию, необходимую для самообразования, работы над собой.

Современный методический кабинет должен быть оборудован компьютерной техникой с обязательным выходом в Интернет.

## Открытые уроки и внеурочные мероприятия

Практически все формы методической работы рано или поздно, но становятся связанными с показом практических умений педагога коллегам. Поэтому открытые уроки и мероприятия ничем не заменимы и их значение в системе форм и методов методической деятельности исключительно велико. Речь идет не о простом взаимопосещении уроков и мероприятий членами одного педагогического коллектива. У открытых уроков особое предназначение: педагоги идут к своему коллеге, чтобы увидеть новую методику на практике; их приглашают на открытый экспериментальный урок, когда новая методика только создается. Другими словами, открытым мероприятием решаются обе задачи методической работы — обмен опытом и поиски новых педагогических методов. Так или иначе, но открытый урок означает не только открытые для всех гостей двери класса, но и показ нового, пусть маленького, но обязательно открытия. При ином подходе происходит формализация открытых уроков, что резко снижает их качество.

Часто эффект от посещений открытых уроков низок потому, что сама методика их проведения неправильна, так как *посетившие уроки педагоги чаще всего не знают задумок учителя, особенностей класса, традиций* и т.д.

Чтобы существенно повысить эффективность открытых уроков и внеурочных мероприятий педагог, дающий открытый урок, до его начала рассказывает коллегам проект будущего урока:

показывает его место в образовательной теме, разделе, курсе;

рассказывает об идее мероприятия;

называет задачи;

рассказывает о намеченных путях и средствах решения поставленных задач;

дает характеристику реальных учебных возможностей класса в зоне ближайшего развития.

Иначе говоря, *знакомит приглашенных со своей творческой лабораторией*, включает их в осознанный процесс анализа урока на этапе проектирования. Только в этом случае можно выявить сильные и слабые стороны проекта урока (планирования урока).

Далее педагог проводит открытый урок, на котором коллеги присутствуют уже не просто как наблюдатели, а как соучастники.

Затем педагог делает анализ урока, раскрывает, что ему удалось из намеченного реализовать, что не удалось и почему, как он использовал запасные методические ходы, оценивает эффективность примененных приемов. Присутствовавшие на уроке задают уточняющие вопросы, и только потом высказывают свои мнения, предлагают рекомендации по дальнейшему развитию опыта, решают, что из увиденного они возьмут на вооружение, где, когда и в какой форме используют.

Важно помнить, что *реально проведенный урок может оказаться как хуже, так и лучше своего проекта*, может быть проведен и по совершенно новому, экспромтом возникшему, варианту. Во всех этих случаях анализ обогащает и автора урока, и его коллег.

### **Мастер-класс**

По определению, «мастер-класс» – это интерактивная форма обучения и обмена опытом, объединяющая формат тренинга и конференции.

Мастер-класс — современная форма проведения обучающего тренинга-семинара для отработки практических навыков по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников и приобщения к новейшим областям знания.

Смысл мастер-класса состоит в том, что мастер своего дела делится со слушателями методикой, которая применялась и успешно внедрялась лично ими. Проведение мастер-класса – это показатель зрелости учителя, демонстрация высокого уровня профессионального мастерства.

Во время мастер-класса ведущий специалист рассказывает и, что еще более важно, **показывает**, как применять на практике *новую технологию* или *метод*.

Принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать. Я научу вас». Это двусторонний процесс и отношения «преподаватель - слушатель» являются абсолютно необходимыми.

Методика проведения мастер-классов не имеет каких-то строгих и единых норм.

Обычно мастер-классы проводятся в составе малой группы (7-15 человек).

**Тематика мастер-классов** включает в себя:

- обзор актуальных проблем и технологий,
- различные аспекты и приемы использования технологий,
- авторские методы применения технологий на практике и др.

**Задачи мастер-классов:**

- передача учителем-мастером своего опыта путем прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приемов и форм педагогической деятельности;
- совместная отработка методических подходов учителя-мастера и приемов решения поставленной в программе мастер-класса проблемы;
- рефлексия собственного профессионального мастерства участниками мастер-класса;
- оказание помощи участникам мастер-класса в определении задач саморазвития и формировании индивидуальной программы самообразования и самосовершенствования.

**В ходе мастер-класса участники:**

- знакомятся с предлагаемыми мастером разработками по теме мастер-класса;
- участвуют в обсуждении полученных результатов;
- задают вопросы, получают консультации;
- предлагают для обсуждения собственные проблемы, вопросы, разработки;
- высказывают свои предложения по решению обсуждаемых проблем.

***Позиция руководителя мастер-класса***

Проводя мастер-класс, руководитель 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 руководителя 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. Учитель — мастер создаёт атмосферу открытости, доброжелательности, сотворчества в общении. Он исключает официальное оценивание работы участников мастер-класса, но через социализацию, афиширование работ дает возможность для самооценки педагога, его самокоррекции.

### **Алгоритм технологии мастер-класса.**

#### **1. Презентация педагогического опыта учителем-мастером:**

- кратко характеризуются основные идеи технологии;
- описываются достижения в работе;
- доказываемая результативность деятельности учащихся, свидетельствующая об эффективности технологии;
- определяются проблемы и перспективы в работе учителя-мастера.

#### **2. Представление системы учебных занятий:**

- описывается система учебных занятий в режиме презентуемой технологии;
- определяются основные приемы работы, которые мастер будет демонстрировать слушателям.

#### **3. Проведение имитационной игры:**

- учитель-мастер проводит учебное занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с учащимися;
- слушатели одновременно играют две роли: учащихся и экспертов, присутствующих на открытом занятии.

#### **4. Моделирование:**

- учителя-ученики выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии учителя-мастера;
- мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею;
- мастер совместно со слушателями проводит обсуждение авторских моделей учебного занятия.

## 5. Рефлексия:

- проводится дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей.

### *Примерный план проведения мастер-класса:*

вступительная часть, где руководителем мастер-класса даются необходимые целевые установки, раскрывается содержание занятия в целом и его отдельных составных частей;

основная демонстрационная часть;

комментирующая часть, где руководитель мастер-класса поясняет те элементы своей работы, которые с его точки зрения наиболее важны и несут оригинальный характер;

обсуждение занятия самими участниками мастер-класса;

подведение итогов руководителем мастер-класса.

Необходимо тщательно продумать, какие иллюстративные материалы будут использованы, как они будут способствовать раскрытию новаторской, оригинальной стороны содержания мастер-класса. Особенно это важно в том случае, когда занятие проводится для начинающих педагогов. В таком случае иллюстративный (и весь дидактический) материал должен быть использован в максимальном объеме и в то же время очень строго структурирован по содержанию и порядку его демонстрации.

Следует заранее учитывать мотивацию разных групп участников.

Если это *начинающие* педагоги или педагоги, уже имеющие опыт работы, но стремящиеся повысить свой профессиональный уровень для решения квалификационных задач, то для них важно получить конкретные знания о формах, приемах работы, используемой методике, чтобы иметь возможность использовать все это в своей дальнейшей практической работе.

В случае участия в мастер-классе группы *высококвалифицированных педагогов* главную роль играет ориентация на сравнение, сопоставление уровня и форм работы, задача заимствования и копирования имеет второстепенный характер или вообще отсутствует.

Поэтому в первом случае обсуждение направлено на удовлетворение интереса педагогов к тем или иным аспектам ими увиденного. Во втором случае имеет место полноценная дискуссия, в ходе которой педагог, проводивший мастер-класс, может и для себя узнать что-то интересное, что придает обсуждению характер взаимообогащения.

После проведения мастер-класса желательно педагогу, проводившему его, провести самоанализ, выявить для себя удачные и менее удачные элементы мастер-класса, чтобы затем внести в содержание и форму проведения какие-либо коррективы. Поэтому желательно осуществление видеозаписи мастер-класса. Такая запись может использоваться и как наглядное пособие для других педагогов, желающих провести мастер-классы.

**Методика** проведения мастер-классов не имеет каких-либо строгих и единых правил, она основывается на педагогической интуиции педагога и на творческой восприимчивости слушателя.

### **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 представления, 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).

**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.

### **Работа над единой методической темой (проблемой)**

Значение данной формы методической работы определяется тем, что при правильном выборе единой методической темы и неформальной работе она организует, делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства педагогов и воспитателей. Наличие единой темы, которая действительно способна увлечь всех педагогов, выступает как важный и необходимый фактор сплочения коллектива единомышленников. Поэтому так важен выбор единой методической темы образовательной организацией.

Какой должна быть единая методическая тема?

Тема должна быть актуальной, действительно важной для современной организации в целом, должна отражать проблемы современного состояния российского образования.

Тема должна быть актуальной для данного конкретного педагогического коллектива с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов.

Работа над выбором темы должна проводиться *не только руководителями образовательной организации, но и наиболее активными, авторитетными членами коллектива.*

Желательна тесная связь единой методической темы с конкретным передовым педагогическим опытом, что дает возможность опереться в работе на определенные методические разработки.

Тема должна формулироваться достаточно конкретно и ясно, но при этом она не должна быть слишком мелкой, частной.

Тема должна соответствовать программе развития образовательной организации. Практика показывает целесообразность определения такой темы на перспективу (обычно на три-пять лет), с разбивкой крупной стратегической темы по годам.

Единая методическая проблематика должна пронизывать все формы методической работы (заседания педсовета, производственные совещания, семинары и практикумы). В соответствии с единой методической темой планируются и индивидуальные темы методической работы педагогов, темы их самообразования.

К сожалению, данные требования нередко нарушаются, что ведет к



превращению методической работе в бессвязный набор мероприятий.

Организуя работу организации по единой методической проблеме, необходимо своевременно подводить промежуточные итоги, вносить в работу оперативные коррективы, стимулировать передовых педагогов и отстающих.

### **Тематические педагогические советы**

Именно на этих советах как одном из высших органов коллективного руководства организацией правомерно ставить важнейшие проблемы мастерства педагогов. В значительной мере эти проблемы могут не только ставиться, но и решаться на заседании педагогического совета. В рамках педсовета возможны теоретические сообщения, выступления из опыта работы учителей, их творческие отчеты.

*Однако для проведения полноценного педагогического совета, связанного с методическими проблемами, он должен быть тематическим. Тщательный выбор темы педагогического совета позволяет заранее выстроить его сценарий. Выбор темы педагогического совета лучше всего осуществлять после исследования наиболее актуальных проблем коллектива. Общепедагогические темы, которые мало волнуют коллектив конкретной образовательной организации, будут вяло обсуждаться.*

Тематический педагогический совет нужно тщательно готовить. Особо внимательно нужно выбирать форму проведения педагогического совета. Дискуссионную тему лучше выстроить в форме диспута. Темы с творческим началом тяготеют к игровым формам (деловая игра). В любом случае, *тематический педагогический совет в форме выслушивания докладов принесет мало пользы.*

*Очень полезно начинать коллективную работу над темой педагогического совета заранее. За недели до педагогического совета можно ознакомить коллектив с его тематикой, специально заострив полемичность проблемы. Тогда в коллективе начнется невольное обсуждение заявленной темы, которому педагогический совет подведет итог.*

Обычный педагогический совет должен завершаться решением. Но для тематического педагогического совета итоговые решения непродуктивны. Хорошим итогом тематического педагогического совета будет продолжающаяся после его завершения полемика в коллективе.

### **Изучение, обобщение и освоение педагогического опыта как особая форма методической работы**

Освоение педагогического опыта является одной из двух основных целей работы всей методической службы образовательной организации.

В процессе освоения опыта изучаются:

личность педагога — носителя данного опыта;

конкретные условия возникновения и развития опыта;

задачи, решаемые с помощью методик и технологий, накопленных в опыте;

система методов, форм и приемов, составляющих опыт;

педагогические действия, которые составляют суть опыта;

внешние проявления опыта в конкретных условиях данной образовательной организации;

продолжительность времени становления опыта.

Важно отметить, что исключительную роль при изучении опыта играет не только результат, то есть сам сложившийся опыт, но и весь процесс его создания. Часто «творческая лаборатория» педагога и есть наиболее ценная составляющая данного опыта. Ведь при его воспроизведении педагогам приходится проходить путь, проделанный создателем опыта, еще раз.

Передовой характер опыта может определяться по следующим критериям:

- высокая результативность;
- научная обоснованность;
- длительность функционирования;
- творческая новизна;
- актуальность;
- сокращение затрат времени на достижение высоких результатов по сравнению с типичными, массовыми средствами.

Нельзя забывать, что в передовом опыте находит свое практическое выражение идея свободы выбора педагогом оптимального варианта структуры, методов, форм, средств обучения.

Выявленный передовой опыт должен быть распространен в организации с помощью всех возможных форм методической работы. Опыт, остающийся багажом одного педагога, потерян для коллектива. Внедрение и освоение передового опыта представляет собой управляемые (планируемые, организуемые, контролируемые) процессы.

Особое место в методической работе занимает направленная организация педагогического опыта на тех участках, которые явно западают, являются трудными, и потому тормозят ускоренное развитие организации. Такая

деятельность приближает методическую работу к экспериментальной, исследовательской. Актуален сейчас подход, при котором направленный поиск и организация изучения передового опыта осуществляются не только отдельными педагогами, а целыми педагогическими коллективами.

### **Консультирование**

Из разнообразных форм методической работы в образовательном учреждении консультирование педагогов отличается особенной направленностью воздействия. Это индивидуальные и групповые консультации, консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам отдельных педагогов.

Любая консультация требует от проводящего ее педагога особой подготовки и профессиональной компетентности. Компетентный человек не только хорошо знает предмет консультации, но и имеет свое мнение о нем, умеет его применить на практике в различных ситуациях. Только тогда процесс консультации пройдет плодотворно.

Во многих образовательных организациях консультации проводятся по плану, составленному на учебный год. Основные консультации записываются в годовой план работы учреждения. Но при этом, обязательно отводится время на спонтанные консультации, необходимость в которых возникает довольно часто.

Сами консультации, особенно индивидуальные, обычно проводится в форме бесед. При этом, важным фактором являются *коммуникативные качества консультанта, умение создать теплую, доверительную атмосферу.* Губительной для этой формы методической работы является «начальственная» манера проведения консультаций. Такая консультация ничего, кроме раздражения у педагога не оставляет.

Консультант не только ставит задачи передачи знаний, опыта определенным педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности. Например, при проблемном изложении материала формируется проблема, и вместе ищутся пути ее решения.

При обмене опытом между участниками консультации, выявлении знаний, анализе конкретных ситуаций может использоваться метод эвристической беседы.

### **Интерактивные формы методической работы в образовательной организации**

Интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе

которого осуществляется взаимодействие участников.

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.

**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;

— смене и разнообразию видов, форм мыслительной и познавательной деятельности;

— сочетании индивидуальных и групповых форм работы;

— проблемном обучении, использовании в педагогическом процессе современных образовательных технологий.

*Смысловое творчество* предполагает осознанное создание в процессе взаимодействия педагогов новой оценки явлений окружающей действительности, своей деятельности, результатов взаимодействия с позиций своей индивидуальности. Конечным результатом, целью смыслового творчества 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.

**Инструменты фасилитации и модерации.** В классическом понимании фасилитация и модерация — это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей.

Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала. Фасилитация — это определенный способ организации взаимодействия, создание условий, помогающих полностью вовлечь участников в процесс, активизировать потенциал группы, создать атмосферу открытости и доверия. Фасилитатор в этом случае занимает нейтральную позицию и не берет на себя функцию контроля над содержанием. Его задача — контролировать процесс, управлять временем и групповой динамикой.

Модерация — это совокупность техник и инструментов, которые предполагают не только контроль над процессом, но и, в некоторых случаях, определенный контроль над содержанием, в том смысле, что модератор может иногда занимать экспертную позицию и направлять группу в сторону конкретного решения. Модератор, в отличие от фасилитатора, обязательно должен обладать широким кругозором и более глубоким пониманием контекстов и содержания темы группового обсуждения.

функции модератора:

- уточнение центральной проблемы, главного вопроса;
- активизация участников на представление различных идей и точек зрения (обеспечение вариативности решений);
- повышение креативности предложений;
- элиминация возможных ошибок в рассуждениях, проверка качества приводимой аргументации и обсуждения в целом;
- понимание точек зрения участников, установление сходства или различия в их заявлениях, согласование различных позиций;
- организация процесса принятия решений по модели, приемлемой для всех участников;
- фиксация групповой и индивидуальной ответственности.

Одним из приемов работы в рамках модерации или фасилитации может являться использование **модерационных карт**. Модерационные карты — самоклеющиеся цветные карточки разного размера и формы. В классическом варианте (особенно при работе с большой группой) — это карточки размера 1/3 листа формата А4. Техники работы с модерационными картами помогают быстро собрать информацию о проблеме, расставить приоритеты, структурировать разрозненную информацию, отобразить сложные взаимосвязи между разными частями проблемы.

## Дискуссия

Это коллективное обсуждение теоретических вопросов для вовлечения педагогов в активное обсуждение проблем современного образования, выявления противоречий между житейскими представлениями и наукой, овладения навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

На стадии подготовки дискуссии ее организаторы:

- определяют содержание обсуждаемой проблемы;
- прогнозируют итоги дискуссии;
- определяют ключевые вопросы, по которым будет организована дискуссия;
- составляют план дискуссии;
- предварительно знакомят педагогический коллектив с основными положениями темы будущей дискуссии.

В процессе проведения дискуссии ее ведущий:

- знакомит участников с проблемой, которая предложена для обсуждения;
- последовательно, в соответствии с планом, предъявляет вопросы участникам;
- организует обсуждение проблемы с различных точек зрения;
- подводит итог обсуждению.

Основная роль в дискуссии отводится ведущему. Он должен хорошо знать предмет, тему дискуссии; изучать позицию и аргументы оппонентов; не допускать ухода разговора от предмета дискуссии, подмены понятий. Но, прежде всего, обладать отличными коммуникативными способностями, ведь в дискуссии часто важно не столько найти правильное решение (его может и не быть), сколько максимально со всех сторон осветить заявленную проблему.

В заключительном слове ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ход дискуссии, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения и благодарит учителей за участие в обсуждении.

### **Методический диалог (круглый стол)**

Чаще всего проводится в форме круглого стола для обсуждения насущных педагогических и организационных проблем, выстраивания плана деятельности. Участники заранее знакомятся с темой обсуждения и даже

получают теоретическое домашнее задание (например, продумать свой вариант плана определенного мероприятия). Диалог здесь ведется между ведущим и участниками или между группами участников. Активность участников методического диалога прямо зависит от актуальности предложенной темы. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства. В заключение делается вывод по теме и принимается решение о дальнейших совместных действиях.

### **Деловая игра**

**Основная цель игры** — отработка определенных профессиональных навыков и умений, формирование теоретических знаний за счет активизации творческой инициативы в условиях живого моделирования образовательно-воспитательного процесса.

Коренное отличие данного вида игры от ролевой игры состоит в том, что ее участники здесь выступают от себя самих, не привлекая никаких «ролей».

Процесс организации и проведения деловой игры можно разделить на 4 этапа: *конструирование игры, организационная подготовка, проведение игры и подведение итогов*.

На третьем этапе (**проведение игры**)

На четвертом этапе (**подведение итогов**) группы выступают с найденными решениями, дается общая оценка игры, иногда подробный ее анализ

### **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.

Участники разбиваются на группы (3-5 человек). Иногда это происходит по жребью, чаще участники сами выбирают себе группу.

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.

*Все группы могут получить одно задание, чтобы затем вступить в дискуссию. Но можно каждой группе дать свое задание на отработку своей части общей проблемы.* Тогда на этапе подведения итогов усилия групп объединяются, и их выводы дополняют друг друга.

*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.*

Третий этап жестко регламентируется по времени. При недостатке времени группа может не получить результата, а при избытке — пуститься в посторонние досужие разговоры.

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.

*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.

#### **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.

#### **Ролевая игра**

Ролевая игра — это игра-драматизация. Существенно отличается от деловой игры существованием ролей, в которых предстают участники. В такой игре часто участвуют учителя проблемных творческих групп, методических объединений, кафедр, распределяющие между собой *роли педагога, учащихся, заместителя директора, директора, методиста и т. д.*

Руководитель игры сообщает тему, проводит инструктаж о ходе игры, фиксирует эмоциональную реакцию каждого из играющих, вводит в ситуацию и меняет ее по ходу игры.

Подведение итогов проводится *на основе эмоционально пережитых участниками суждений*.

Такая игра активизирует внимание, переживания, мышление участников.

И, самое важное, педагоги должны увидеть, какими возможностями обладает дидактическая игра в сочетании с эмоциональной рефлексией.

### Тренинг

**Тренинг** (англ., специальный тренировочный режим, тренировка) может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко *специально создаются педагогические ситуации, в ходе «проживания» которых участники получают новые представления, знакомятся с новыми понятиями.* Главное в тренинге — *дать педагогам в действии новый опыт, которому они потом сами могут найти обоснование и применение.* Здесь часто используют раздаточный материал, технические средства обучения.

Целесообразно проводить тренинг в группах численностью от 6 до 12 человек. Основные принципы в работе тренинговой группы: *доверительное и откровенное общение, ответственность в действиях и при обсуждении результатов тренинга.*

### Мозговой штурм

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творческого мышления, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики изучения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме. Иногда его применяют внутри деловой игры.

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. *brainstorming*) — это *оперативный метод решения проблем на основе стимулирования творческой активности,* при котором участникам обсуждения предлагают *высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных.* Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

**Предварительный этап** (постановка проблемы). В начале этого этапа проблема должна быть четко сформулирована. На этом этапе происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

**Основной этап (генерация идей).** Здесь очень важно соблюдать определенные правила:

Главное — количество идей. Нет никаких ограничений.

Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей.

Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.

Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

**Заключительный этап (группировка, отбор и оценка идей).** На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько «одинаково» участники понимают критерии отбора и оценки идей.

### **Анализ конкретных педагогических ситуаций (кейс-метод)**

Анализ конкретных педагогических ситуаций может выступать как самостоятельная форма работы и как прием, используемый в любой другой форме. Такой анализ помогает формированию умений вычленять проблемы, содержащиеся в педагогической ситуации, намечать возможные пути и способы их решения.

Для полноценного анализа необходимо тщательно отобрать ситуации, отвечающие целям и задачам методической работы. Источниками здесь могут быть *педагогическая практика, материалы по состоянию преподавания, периодическая печать.*

Работа по анализу конкретных педагогических ситуаций начинается с анализа причины возникновения ситуаций. Затем конструируются варианты решения ситуаций. В заключение разрабатываются методические рекомендации педагогу, столкнувшемуся с похожей ситуацией на практике.

Можно разнообразить данную форму методической работы игровыми моментами. Тогда участников знакомят с ситуацией, распределяют между ними роли. Участники (не обязательно все) получают описание ситуации, в котором содержится объяснение занимаемой каждым из них (по роли) позиции. После проигрывания педагогической ситуации все приступают к ее обсуждению.

### **Методическая мозаика**

Это просмотр видеозаписей фрагментов уроков по заданной тематике с применением различных технологий и форм работы. После просмотра следует анализ увиденного и готовятся рекомендации по применению данных форм в повседневной практике. Данная методика часто применяется на семинарских занятиях. Она позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулирует познавательную деятельность педагогов, позволяет включить в работу большее количество участников.

## Методический мост

Данная форма родилась на волне распространения сетевых компьютерных технологий. Методический мост часто является разновидностью дискуссии. Но к проведению этой формы методической работы *привлекаются учителя разных образовательных учреждений округа, города, родители*. Важным является факт дистанционного общения участников, удаленных друг от друга.

Главная цель методического моста — *обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания*.

## Виртуальный методический кабинет как одна из современных форм методической работы

Виртуальный методический кабинет — это целостная многофункциональная информационно-образовательная среда, ориентированная на активную и немедленную методическую поддержку образовательного процесса.

Виртуальный методический кабинет позволяет организовать методическое пространство для всех его участников, создает оптимальный доступ к необходимой информации, обеспечивает оперативную методическую помощь, дает возможность поделиться опытом работы.

Виртуальный методический кабинет это:

форма интерактивного общения, где можно обмениваться информацией, высказать свою точку зрения, получить консультацию по интересующему вопросу;

возможность организовать методическое пространство, которое создает оптимальный доступ к необходимой информации в любое время суток;

оперативная методическая помощь;

возможность принять активное участие в виртуальных педагогических и методических мероприятиях.

Виртуальный методический кабинет позволяет создавать педагогические сообщества для:

организации совместной работы преподавателей по разработке образовательных ресурсов,

организации обсуждения важных вопросов,

коллективного поиска решения актуальных проблем,

написания коллективных методических материалов,

проведения сетевых мероприятий (конференций, конкурсов и пр.).

В настоящее время виртуальные методические кабинеты создаются как отдельными педагогами, так и педагогическими коллективами. Как правило, виртуальный методический кабинет включает:

нормативные документы системы образования всех уровней;

тексты локальных актов, созданных в данной образовательной организации и регламентирующих образовательный процесс;

официальные программные материалы (образовательные стандарты, программы учебных курсов, тематические планирования и пр.);

авторские программные материалы (рабочие программы по учебным предметам, авторские тематические планирования, поурочные разработки и сценарии и пр.);

программы и планы текущих мероприятий;

отчеты (текстовые и фотоотчеты) по прошедшим мероприятиям;

блоки методической помощи:

учащимся и воспитанникам;

родителям;

молодым специалистам;

пространство для обмена мнениями, впечатлениями, опытом;

развивающий блок, насыщенный материалами «за страницами учебников»;

страницу ссылок на иные ресурсы сети Интернет и др.

### **Инновационные формы профессионального развития педагогов**

**Кураторская методика.** Это практика профессионального развития, обеспечивающая распространение эффективного опыта в педагогических коллективах и рост их профессионального потенциала, включая совместное педагогическое исследование и планирование (практики коллективного планирования и анализа учебных и внеурочных занятий).

Она представляет собой способ профессионального развития учителей и распространения среди них образовательных технологий. Автор методик – Константин Ушаков.

Кураторская методика основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть

задание — один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели, например, время для размышления учеников, продуктивные или репродуктивные вопросы и др.

Для каждой пары назначается куратор, который организует общее обсуждение уроков, при этом сам на уроках не присутствует. Обучающиеся педагоги учатся не у куратора, а друг у друга. После обсуждений с куратором они отработывают проблемные элементы уроков, доводят свои навыки до совершенства, а затем переходят к следующему аспекту для наблюдения.

Для эффективной работы педагогов по кураторской методике необходимо подобрать пару учителей, назначить (подобрать) куратора – педагога, который организует работу пары, обеспечивает позитивный фон (а не взаимные упреки), задает развивающие вопросы и определить конкретную цель взаимодействия пары педагогов (ее может предлагать куратор). Учителя по очереди проводят уроки и сразу после завершения обсуждают их с куратором.

Авторы методики отмечают, что «Пара (или диада) — это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок. Гораздо устойчивее и продуктивнее для школы группы из трех (триады) и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы (например, стремление к постоянным улучшениям). Поэтому куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов».

Технология весьма эффективна, поскольку кураторская пара подбирается по желанию педагогов, примерно одинаковых по образовательному и профессиональному опыту. В процессе работы в паре педагоги перенимают друг у друга педагогические приемы, методы и средства обучения, вместе находят решения сходных проблем. Важно, что в процессе посещения уроков друг друга учителя их внимание фокусируется на учениках, на том, как они учатся, усваивают материал. Взаимное обучение педагогов становится для них привычным делом, помогает преодолевать складывающуюся в современной российской школе культуру профессиональной изоляции.

На втором шаге, управленческой команде предлагается ответить на вопросы: Между кем существуют личные связи? У кого могут быть схожие педагогические трудности? Схожий ли у них не только профессиональный, но и личный статус? Возможно, есть педагоги, пришедшие из другой школы, увлекающиеся сходными идеями и т. д. Далее члены управленческой команды проводят переговоры с предполагаемыми парами, подбирая заранее аргументы для их мотивирования и предполагаемым куратором. Авторы методики обращают внимание на то, что куратор не является наставником пары и не

передает свой опыт. Он, скорее, медиатор, который организует процесс взаимодействия и профессионального роста.

**Коучинговый подход.** Коучинг в образовании рассматривается как тип индивидуально-личностного сопровождения и поддержки, при котором коуч (партнер, актуализатор, вдохновитель, фасилитатор), актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам, субъектную активность в достижении успеха и сопровождает человека в долговременном индивидуально-личностном развитии.

Коучинг - это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей. Особенно эффективен этот подход в работе с профессиональным выгоранием учителей.

Речь может идти о проведении регулярных рефлексивных бесед директора, завуча или руководителя методического объединения с учителем, в ходе которых обсуждаются цели и задачи профессионального развития, планируются способы решения задач и критерии достижения целей. Алгоритм коучинговой беседы повторяет стандартный алгоритм проведения коуч-сессии (Рисунок 1) и включает:

– создание доверительных отношений (Как Вы себя чувствуете? Расположены ли поговорить о профессиональном развитии? Что именно хотели бы обсудить сегодня?);

– обсуждение цели профессионального развития и ее важности и актуальности для учителя, разработку критериев достижения цели (Какой цели в профессиональном развитии Вы хотите достигнуть в текущем учебном году? Как (по каким критериям) поймете, что цель достигнута?);

– разговор о текущей ситуации и выявление противоречий, мотивирующих к ее изменению (Какова ситуация сейчас? Что помогает или мешает профессиональному развитию? Что хотелось бы изменить? Почему эти изменения важны здесь и сейчас?); разработку возможных способов достижения цели и выбор наиболее эффективных из них (Какие способы достижения цели можно было бы использовать? Как хотите двигаться к цели?);

– составление плана первоочередных действий по достижению цели (Что будете делать в первую очередь?);

– обсуждение важности и ценности разговора о профессиональном развитии и его итогов (Что полезного было в разговоре о профессиональном развитии?).



Рисунок 1.- Алгоритм проведения коучинговой беседы с учителем по обсуждению целей профессионального развития

В соответствии с указанным алгоритмом, в течение учебного года может обсуждаться продвижение педагога в достижении цели, трудности и возникшие препятствия и т. д. Важно, что коучинговый формат беседы позволяет учителю действовать осознанно и запускает механизм внутренней мотивации. В ходе коучинговых бесед с учителем о профессиональном развитии целесообразно применение техник «колесо навыков» и «шкала навыков». Указанные техники позволяют графически изобразить ожидаемые результаты профессионального развития, увидеть имеющиеся дефициты и спланировать шаги по их преодолению и достижению целей.

**Профессиональные обучающиеся сообщества.** Наиболее известным и эффективным в мировой практике способом организации взаимодействия и взаимообучения педагогов являются **«Профессиональные обучающиеся сообщества» (Professional Learning Community) (далее – ПСО)**. Они позволяют учителям объединяться и согласовывать усилия в корректировке используемых каждым стратегий преподавания и совместного педагогического исследования. Основной целью деятельности ПСО является улучшение образовательных достижений учащихся. Фокус при этом смещается с преподавания учителя на учебную деятельность или учение учеников, что существенно меняет деятельность всей школы.

Профессиональные обучающиеся сообщества учителей - это команда педагогов, работающих в одной школе, которая проводит регулярные встречи в течение продолжительного периода времени. Эти встречи рассматриваются как пространство для совместного планирования, рефлексии и оценки преподавания или иной профессиональной деятельности.

Базовые принципы ПСО:

1. Каждый участник профессионального обучающегося сообщества считает себя ответственным членом команды.



2. Каждая команда занята тем, что ищет решения конкретной проблемы в преподавании или другой профессиональной деятельности.

3. Общей ценностью всех участников ПСО признаётся культура профессионального сотрудничества, противоположная культуре профессиональной изоляции. Изоляция и конкуренция учителей – это основные препятствия для улучшения результатов учащихся

4. Все члены педагогической команды признают, что улучшение образовательных результатов учеников в наибольшей степени зависит от улучшения качества преподавания.

5. Для всех членов ПСО его деятельность является инструментом профессионального развития.

6. Учителя становятся друг для друга экспертами, консультантами и партнёрами, стремятся найти и распространить лучшие практики для решения поставленной проблемы, как в своей школе, так и за ее пределами.

7. В центре внимания ПСО учебная деятельность ученика (учение), а не преподавания педагога.

Чтобы отработать и запустить алгоритм, организующий работу ПСО, необходимо сделать следующие шаги:

1. Установить правила группового взаимодействия.

2. Проанализировать данные об учебных результатах школьников и проблемах в их обучении, чтобы определить цели и задачи работы команды (например: навыки решения проблемы, развитие критического мышления, формирование грамотности чтения и т.д.).

3. Определить ожидаемые результаты, которые продемонстрируют учащиеся в случае, если цели будут достигнуты.

4. Разработать стратегию для наблюдения и оценки прогресса учеников.

5. Совместно анализировать данные о результатах учащихся, которые будут получены в ходе наблюдения и оценки.

6. Идентифицировать и описать наиболее успешные преподавательские и исследовательские практики, реализованные в процессе работы ПСО членами педагогической команды.

7. Представить их другим группам.

Необходимым условием успешной работы ПСО является то, что руководство образовательной организации берёт на себя руководство планированием и регулированием деятельности педагогических команд.

Помимо директора ответственность может взять на себя завуч, либо педагог, которому команда делегировала эти полномочия.

**Исследование урока (Lesson Study).** Исследование урока – это инструмент совместного профессионального развития в ходе совместного планирования, проведения и анализа урока группой учителей. В ходе этой работы группа учителей работает вместе, изучая образовательные потребности конкретных учеников, которые становятся для учителей предметом наблюдения. Наблюдая за этими учениками, учителя разрабатывают план урока, включающий определённые методы и технологии преподавания для повышения эффективности учебной деятельности учащихся. Модель исследования урока (Lesson Study) представляет собой не менее трех циклов уроков, которые совместно планируются, совместно планируемых, преподаваемых, наблюдаемых и анализируемых группой учителей.

В ходе каждого цикла учителя делают следующее:

- собирают и анализируют данные о достижениях и затруднениях конкретных учеников;

- совместно выбирают педагогические технологии и методики для применения в классе;

- выбирают трех учеников, которые могут рассматриваться, как типичные представители трёх групп – сильных, средних, слабых;

- совместно планируют урок, в ходе которого будет определяться, как применяемые педагогические технологии и методики влияют на каждую из выделенных групп учеников;

- в фокусе внимания при этом постоянно находятся три конкретных ученика, за которыми ведут наблюдение присутствующие на уроке члены группы учителей;

- учителя по очереди проводят уроки и наблюдают за уроками друг друга;

- после урока учителя-наблюдатели берут интервью у выбранных учеников, получая таким образом обратную связь;

- после уроков учителя обсуждают успехи и проблемы наблюдаемых учеников и анализируют, как на них повлияли применённые педагогические технологии;

- после завершения всех циклов члены группы подводят итог и делятся результатами с другими группами.

Для того чтобы организовать работу педагогов по исследованию урока необходимо выбрать группу учителей (троих или больше), которые готовы к внедрению в школе нового подхода. Хорошо, когда в группе есть хотя бы один представитель управленческой команды. Далее следует провести встречу с отобранной группой учителей, на которой определить ожидания и правила работы. Люди должны почувствовать, что они способны рисковать и не находятся под давлением. Важно, что в исследовании урока все члены группы имеют одинаковый статус – статус обучающихся. Группе следует задать несколько параметров, которые характеризуют отдельные образовательные результаты учеников.

Далее учителя выберут классы (класс) и группу учеников, которые станут субъектами исследования урока. Определятся, кто из учителей за каким учеником будет наблюдать. Важно, чтобы выбранные ученики были представителями трех основных групп – из «слабой», «средней» и «продвинутой». Подробно и конкретно опишут, каких результатов должен достичь каждый из этих учеников к определенному программой периоду. Важно помнить, что при оценке результатов необходимо очень четко определить, какого прогресса должен добиться каждый из них и каким образом этот прогресс можно измерить.

Далее они вместе спланируют каждый этап обучения на уроках, обращая особое внимание на моменты использования той или иной учительской техники (метода, приема), которую планируют развивать и совершенствовать, опишут ожидаемую реакцию каждого из выбранных учеников на предлагаемую технику. Вместе определяют все ресурсы, которые необходимы для проведения урока и выберут одного учителя, который будет этот урок проводить.

Во время урока учителя-наблюдатели особое внимание будут обращать на работу всех трех выбранных учеников. Важно, чтобы учителя в процессе наблюдения за уроком смотрели не на работу своего коллеги, а на выбранных учеников. При проведении исследования целесообразно подкреплять наблюдения проведением разговора (интервью) с учениками после урока. Интервью должно быть коротким (не больше пяти минут). Можно интервьюировать всех трех учеников в группе и по отдельности, но его необходимо проводить, не откладывая – по возможности сразу после урока.

При проведении интервью можно воспользоваться следующим списком вопросов:

1. Что тебе больше всего понравилось на уроке?
2. Что ты узнал? (Что ты теперь умеешь делать, а до этого не умел?)

3. Что ты теперь можешь делать лучше? Что для тебя значит «лучше»?
4. Что в моей работе как учителя было для тебя самым лучшим?
5. Если я буду проводить этот урок с другими детьми, что мне нужно в нем изменить? Почему?

После урока необходимо провести групповое обсуждение (дискуссию) со всеми участниками исследовательской группы. Это должно произойти как можно раньше. Если пройдет больше полутора суток – время упущено. При организации дискуссии следует учитывать следующие аспекты:

1. Все высказанные соображения обязательно записываются.
2. Ведущий следит за тем, чтобы все суждения выстраивались в следующем ключе: «По данному вопросу у второго ученика я наблюдал...». Это важная характеристика исследования урока, так как в фокусе первоначально находится процесс учения, и только потом – преподавания.

4. Все члены группы должны внести свой вклад в дискуссию. Ведущий следит за тем, чтобы участники обсудили все основные вопросы:

- Что планировалось для каждого ученика?
- Что на самом деле произошло?
- Чем объясняется разница между прогрессом учеников?
- Какого прогресса достиг каждый из них?
- Какие элементы учительской техники способствовали (препятствовали) достижению прогресса?
- Что вы повторите, когда будете использовать эту технику снова?
- Что вы не повторите?
- Чем вы готовы поделиться с коллегами?

Далее вам необходимо договориться о том, каким будет следующий шаг группы и представить результаты работы другим преподавателям.

Исследование урока – процедура затратная по времени. Однако она обеспечивает хорошее соотношение затрачиваемых усилий и получаемых результатов, если действительно созданы возможности для того, чтобы результаты этой работы совершенствовали практику. Некоторые директора целенаправленно выделяют время для работы исследовательских групп, как правило, в рамках того времени, которое отводится на повышение квалификации и методическую работу. В некоторых школах исследование урока связано с оценкой качества работы учителя, так как обмен практиками является неотъемлемой ее частью.