

**В помощь руководителю городского
методического объединения**

Данные методические рекомендации адресованы руководителям городских методических объединений и творческих групп педагогов.

Содержание

Введение

1. Рекомендации по оформлению документации городского методического объединения:
 - 1.1. Документация городского методического объединения.
 2. Планирование работы городского методического объединения.
 - 2.1 Алгоритм составления плана работы на учебный год.
 3. Примерные цели и задачи деятельности городского методического объединения.
 4. Проведение заседаний городского методического объединения.
 5. Оформление протокола заседания городского методического объединения.
 6. Анализ деятельности городского методического объединения.
 7. Алгоритм анализа работы методического объединения.
 8. Формы методической работы.

Введение

Методическое объединение - одна из форм работы по повышению квалификации педагогов.

Городское методическое объединение педагогов – это форма просвещения педагогов, которая носит как информативный, так и практико-ориентированный характер.

Целью работы методического объединения является обеспечение качества образования, эффективности инноваций коллективным поиском и проверкой, отработкой и внедрением лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, обменом опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности.

1. Рекомендации по оформлению документации городского методического объединения:

1.1. Документация городского методического объединения.

Для эффективной работы в методическом объединении должны быть следующие документы:

- Приказ о создании городского методических объединений, о назначении на должность руководителя ГМО.
- Положение о городском методическом объединении.
- План работы ГМО на текущий учебный год:
 - Тема методической работы;
 - Цель, задачи;
 - Тематика заседаний на год;
- Протоколы заседаний ГМО (планы, программы заседаний и мероприятий ГМО);
- Листы учёта посещения заседаний и мероприятий ГМО;
- Материалы заседаний и мероприятий ГМО: доклады, презентации; конспекты занятий; памятки; методические рекомендации; методические пособия, сборники; проекты; статьи; алгоритмы;
- Анализ работы ГМО за прошедший учебный год;
- Характеристика кадров (количественный и качественный состав ГМО образование, специальность, педагогический стаж, квалификационная категория, поощрения, сведения о курсовой подготовке, контактные телефоны);
- Согласие на обработку персональных данных;
- Сведения о темах по самообразованию педагогов ГМО;

- Перспективный план аттестации педагогов ГМО.
- График прохождения аттестации педагогов ГМО на текущий год;
- Сведения о профессиональных потребностях педагогов ГМО (*образец заявки*).

2. Планирование работы городского методического объединения.

План городского методического объединения педагогов предусматривает планирование работы на текущий учебный год, начиная с сентября по май месяц. Планируется не менее четырех тематических заседания, где изучаются и рассматриваются вопросы следующих направлений. Повестки заседаний ГМО должны включать вопросы, раскрывающие тему (цели) работы на данный учебный год.

В конце учебного года, после рассмотрения всех запланированных тем, проводится итоговое занятие ГМО.

Основной целью данного заседания является:

1. Дать оценку эффективности работы методического объединения за год в росте мастерства педагога, поднятию его профессионального уровня, методической квалификации;
2. Провести защиту методических продуктов, наработанных педагогами и методическим объединениям в течение учебного года;
3. Рекомендовать их для работы в рамках города и представление лучших работ на августовском совещании педагогических работников.

План работы подписывается руководителем городского методического объединения, согласовывается и утверждается начальником МКУ «Управление образования КГО».

2.1. Алгоритм составления плана работы ГМО на год.

Титульный лист (составляется руководителем ГМО).

Краткий анализ работы ГМО за прошлый год. (Проблемы, которые решались в прошлом году, результативность их решения).

Цель, задачи ГМО на текущий учебный год.

Планирование работы:

не менее 4-х заседаний в год с точным указанием плана проведения:

№ п/п	Тематика заседания	Дата и место проведения	Форма работы	Ответственный	Исполнители	Форма отчета

3. Примерные цели и задачи деятельности методического объединения

3.1 Примерные цели деятельности методического объединения:

- Повышение теоретического, методического, профессионального мастерства педагога.
- Вооружение педагогов эффективными методами, приемами и технологиями организации непрерывной непосредственно образовательной деятельности детей.
- Изучение основополагающих документов.
- Эффективное использование в деятельности ГМО программных документов.
- Изучение достижений положительного педагогического опыта и достижений педагогической науки и практики.
- Развитие творческого потенциала педагогов средствами...
- Развитие у педагогов способности к рефлексивной оценке своих достижений.
- Формирование потребности педагогов в повышении своей профессиональной культуры.
- Развитие положительной профессиональной мотивации педагога в стремлении к профессиональному росту.
- Развитие коммуникативной культуры педагога.
- Организация работы педагогов по развитию индивидуальных умений воспитанников на всех этапах занятия.
- Формирование рефлексивной культуры педагога.
- Формирование культуры качественного использования информационных технологий на занятии.
- Формирование культуры преемственности педагогов в учебно-воспитательном процессе.
- Повышение эффективности занятия на всех этапах обучения.

3.2 Примерные задачи деятельности методического объединения:

- Повысить профессиональный и культурный уровень педагогов;
- Стимулировать их служебную и общественную активность;
- Обновить и совершенствовать знания по образовательным областям;
- Совершенствовать педагогическое и методическое мастерство на основе идей педагогов-новаторов и творчески работающих педагогов;

- Совершенствовать методы и стиль взаимодействия на принципах гуманизации, демократизации и гласности;
- Совершенствовать деятельность по организации и содействию творческой, активной, самостоятельной работы педагогов.
- Формировать умения и навыки анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей учебно - воспитательной деятельности в частности;
- Выявлять, обобщать и внедрять передовой педагогический опыт;
- Приобщать педагогов к исследовательской деятельности и др.

4. Проведение заседания городского методического объединения.

Одно из важнейших методических мероприятий - заседания методического объединения, проводимые не менее 4 раз в год по плану методической работы в установленные для этого дни.

Общая структура проведения заседаний ГМО:

- 1) вступительное слово председателя методического объединения о проблеме и цели заседания;
- 2) выступление по теме заседания;
- 3) обмен опытом работы среди педагогов;
- 4) обзор методической литературы;
- 5) рекомендации;
- 6) текущие вопросы.

Структура плана заседания методического объединения (семинар, семинар-практикум)

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата и время проведения:

База проведения:

Состав участников:

Форма проведения:

Методическое обеспечение:

1. Вступительная часть:

1.1. _____

2. Учебно-методическая часть:

2.1. _____

2.2. _____

3. Практическая часть:

3.1 . _____

3.2 . _____

4. Заключительная часть:

4.1. Принятие решений, выработка рекомендаций.

4.2. Подведение итогов. Рефлексия.

Структура плана заседания методического объединения (дискуссия, круглый стол, дебаты и т п.)

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата и время проведения:

База проведения:

Состав участников:

Форма проведения:

Методическое обеспечение:

Проблемное поле:

1. _____

2. _____

3. _____

Заключительная часть:

Принятие решений, выработка рекомендаций. Подведение итогов.

Рефлексия.

5. Оформление протокола заседания методического объединения.

На каждом заседании методического объединения ведутся протоколы. Они могут брошюроваться в отдельную папку. Ведет протокол секретарь, выбираемый на ГМО, или председатель методического объединения (если секретарь не выбирается). Протоколы заседаний методического объединения с принятыми решениями являются официальным и отчетным документом. Бланк протокола заседания методического объединения приведен ниже:

(примерное)

ПРОТОКОЛ №

заседания ГМО_____

«_ » 20__г.

Место проведения _____

Время проведения _____

Председатель _____

Секретарь _____

Присутствовали: (ФИО, должности присутствующих)

Отсутствовали: (ОУ)

В заседании участвовали:

(Если присутствовали другие лица, указывается та фамилия и должность)

Тема:

Форма проведения:

1.

2.

3.

1. Слушали: доклад ... (Ф. И.О., должность докладчика).

(Излагается краткое содержание доклада. Полный текст доклада прилагается).

1. Выступали: Ф. И. О., воспитатель (область). Она (он) отметили, что ...

(Содержание выступления излагается от третьего лица).

Постановили:

1.1

1.2

1. Слушали:

Выступали:	
Постановили:	
2.1	
2.22.2	
Председатель подпись	расшифровка подписи
Секретарь подпись	расшифровка подписи

6. Анализ деятельности методического объединения.

Область проявления педагогического творчества определяется структурой основных компонентов педагогической деятельности и охватывает практически все ее стороны: планирование, организацию, реализацию и анализ результатов.

Анализ - логический прием познания, представляющий собою мысленное разложение предмета (явления, процесса) на части, элементы или признаки, их сопоставление и последовательное изучение с целью выявления существенных, т.е. необходимых и определенных качеств и свойств.

Написание анализа деятельности представляет собой аналитическую деятельность, требующую глубокого осмыслиения руководителем методического объединения опыта деятельности и перспектив дальнейшего развития. В основе анализа лежит изучение состояния и результатов деятельности городского методического объединения, установление причинно-следственных связей между элементами явлений, определение путей дальнейшего совершенствования деятельности объединения.

Содержание анализа – это не представление имеющихся данных за определенный период, а анализ и интерпретация (истолкование, объяснение, разъяснение) собственной деятельности, деятельности объединения педагогов. В анализе важно сформулировать проблему и цель деятельности, задачи. Описать, что делается для решения задач и каков результат деятельности. Факты и цифры, приводимые в анализе, должны нести содержательную информацию и участвовать в оценке ситуации, в планируемых видах деятельности.

Большая роль в анализе принадлежит педагогической рефлексии - процессу последовательных действий от затруднения к его обсуждению с самим собой и к поиску выхода из него. Важно уметь видеть существующие в профессиональной деятельности проблемы, планировать выход из сложившейся ситуации.

Анализ дает полное представление о работе городского методического объединения и результативности его деятельности, содержит выводы о причинах успехов и проблемных моментах.

Анализ свидетельствует о достигнутом уровне деятельности за учебный год:

- освоении новейших достижений педагогической науки и практики;
 - умении творчески решать педагогические задачи;
 - умении осуществлять оптимальный отбор методов, средств, форм организации;
 - умении самостоятельно разрабатывать, апробировать и успешно применять современные педагогические технологии и их элементы;
 - умении создавать условия для реализации личностных возможностей педагогов;
 - умении планировать и организовывать самообразование педагогов.

6.1 Примерный алгоритм написания анализа работы городского методического объединения (творческой группы) за учебный год.

1. Цели и задачи ГМО (творческой группы), поставленные на текущий год, эффективность их выполнения:

В учебном году методическое объединение работало над темой, проблемой «.....».

Основная цель работы ГМО—

На 20 ..-20.. учебный год были определены задачи:

1

2.....

Эффективность выполнения задач:

Эффективность выполнения задачи	
Задачи	Мероприятия
Результаты: (выводы)	

2. Анализ условий. Работа с кадровым составом методического объединения:

2. Аттестация, ее итоги, результаты:

Вуч. году аттестацию прошли _____ человек.

• на I к – _____ чел.

ФИО	ОУ	Категория	Подтверждение	Впервые

Выводы:

3. Организация работы по повышению профессионального уровня педагогов:

Основными формами работы по повышению педагогического мастерства стали:.....

- ✓ Работа над темами самообразования

№ п/п	ФИО	Тема	Результаты работы за год (где представлены)

Выводы:

- ✓ Повышение квалификации:

№ п/п	ФИО	ОУ	Курсы повышения квалификации	Семинары

Выводы:

4. Заседания ГМО, анализ различных форм методической работы (за истекший год): мероприятия, организованные ГМО в истекшем году.

В этом учебном году было проведено ... заседаний....

На заседаниях ГМО были рассмотрены следующие темы (вопросы)

1.
2.
3.
4.

Выводы:

5. Участие в профессиональных конкурсах в 20..../20..... уч. году (включая дистанционные конкурсы):

№ п/п	ФИО	Название конкурса	Уровень	Результат (победитель (1 место), призер (2,3 место), лауреат (участник)

Выводы:

6. Распространение передового педагогического опыта:

Дата	ФИО	Форма участия (мастер-класс, открытое мероприятие по теме и др.)

Публикации:

№п/п	ФИО	Публикация (название статьи/книги)	Сборник (Интернет-ресурс)

Выводы:

7. Анализ взаимопосещения занятий:

В 20..../20 .. уч. году руководителем ГМО, членами ГМО было посещено Цель посещения – оказание методической помощи, знакомство с системой работы педагога.

8. Общая оценка работы ГМО (творческой групп) за 20.../20.. учебный год:

9. Цели и задачи ГМО (творческой группы) на следующий 20 /20 уч.

год:

10. Оформление анализа.

Оформление титульного листа:

- В верхней части листа указывается полное наименование городского методического объединения.
- В середине листа – вид работы (анализ деятельности), ФИО автора и занимаемая должность, в нижней части листа – год подготовки анализа.

Оформление текстовой части анализа:

Текст анализа печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А 4 через 1,5 интервала 14 шрифтом (Times New Roman) без сокращений (за

исключением общепринятых), с полями вокруг текста. Объем анализа строго не регламентирован, варьирует в пределах 4 – 6 страниц печатного текста. В общий объем анализа приложения не входят, они помещаются в конце анализа. Связь основного текста с приложениями осуществляется через ссылки, которые заключаются в круглые скобки. Например: (Приложение 1). Все страницы нумеруются арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту анализа. Титульный лист не нумеруется, за ним следует 2 страница. Фразы, начинающиеся с новой строки, печатают с абзацным отступом от начала строки; рукопись анализа следует тщательно вычитать. Ошибки и опечатки необходимо исправить.

11. Анализ должен быть представлен в папке (формата А-4).

К методическому продукту объединения относятся:

- образцы методической и педагогической документации по различным аспектам деятельности методической службы;
- модели психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса;
- авторские или модифицированные коррекционно-развивающие программы;
- методические материалы по темам;
- пакеты диагностических и дидактических материалов;
- мультимедийные программы;
- видео- и фотоматериалы, отражающие опыт педагогической практики, иллюстрирующие новые технологии;
- информационно-методические выставки и др.

Оценка эффективности работы ГМО осуществляется посредством анкетирования участников мероприятий по окончании каждой встречи и по завершении цикла занятий.

Основные критерии оценивания эффективности методических мероприятий:

- изменения в системе профессиональных ценностей педагогов;
- умение применять полученные теоретические и практические знания в повседневной профессиональной деятельности;
- уровень психологического анализа и рефлексии;
- проявление в ходе методических мероприятий самостоятельности, инициативно-творческого подхода к выполнению заданий, добросовестности, ответственности;
- сформированность профессиональной культуры у членов ГМО;

- степень мотивированности педагогов к постоянному профессиональноличностному развитию и самообразованию;
- готовность к разработке авторской программы;
- степень реализации творческого потенциала педагогов в профессиональной деятельности;
- качество управления методической работой.

7. Алгоритм анализа работы методического объединения.

*Анализ деятельности городского методического объединения педагогов
за 20 -20 _____ учебный год*

Руководитель ГМО_____

- 1) Количествоный и качественный анализ кадрового состава методического объединения.
- 2) Методическая тема.
- 3) Цель.
- 4) Какие задачи ставило методическое объединение? Удалось ли решить? Если нет, то почему? (*что способствовало положительному решению задач; причины, препятствующие работе*).
- 5) Сколько заседаний проведено? Какие были выбраны формы и виды деятельности. Темы, наиболее удачные, на взгляд руководителя ГМО.
- 6) Чей опыт обобщен, внедрен? Темы, формы обобщения, результат (город, область, Россия).
- 7) Взаимопосещения. Творческие микрогруппы. Наставнические микрогруппы.
- 8) Открытые занятия (темы; наиболее удачные).
- 9) Работа с молодыми специалистами. Результат.
- 10) Научно-практические конференции. Конкурсы. Призеры. Городские, областные, всероссийские: Ф.И. воспитанника - педагог.
- 11) Работа по повышению качества преподавания (индивидуальные программы, современные образовательные технологии).
- 12) Связи с коллегами: педагогами и специалистами образовательных учреждений разных типов и видов, общественными организациями, работниками науки, культуры, сферы здравоохранения, представителями других сфер.

- 13) Участие в конкурсах профессионального мастерства.
- 14) Сколько педагогов в течение пяти лет нигде не проходили курсы, не повышали свою квалификацию? Сколько повысили свою квалификацию в этом учебном году?
- 15) *Выводы о деятельности методического объединения и предложения по совершенствованию деятельности (неиспользованный потенциал возможностей методического объединения, факторы, препятствующие его развитию).*

Анкетирование членов городского методического объединения

Анкета

Уважаемые коллеги! С целью формирования банка данных о педагогах городского методического объединения просим Вас ответить на следующие вопросы анкеты:

1. Ф.И.О_____.
2. Дата рождения_____
3. Место работы_____
4. Должность_____
5. Образование_____
6. Что закончили, когда _____
- 7.Специальность _____
8. Педагогический стаж _____
9. Квалификационная категория, разряд _____
10. Аттестация (категория, год) _____
11. Последние курсы повышения квалификации (тематика, год) _____
12. Укажите наличие поощрений, званий, наград с указанием года _____
13. Тема самообразования _____
14. Автор учебной программы _____
15. Тема сообщения, доклада с которым выступали перед аудиторией ГМО.
16. Предложения о новых формах проведения работы ГМО

Подпись: _____ Дата заполнения: _____
Благодарим за ответы!

Анкета
оценки эффективности работы городских методических объединений

Уважаемые коллеги! Просим Вас оценить эффективность работы вашего ГМО за этот учебный год с целью координации деятельности методических объединений. Вам предлагается оценить по семибалльной шкале работу своего ГМО, где 7-6 баллов - качество проявляется на высоком уровне, 5-4 балла - качество проявляется на оптимальном уровне, 3-2 балла - качество проявляется на низком уровне, 1 балл - характеристика отсутствует.

№	Параметры	Баллы
1.	Заседания ГМО проводятся регулярно, согласно плану работы	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2.	Вопросы, рассматриваемые на ГМО, способствуют совершенствованию Вашего методического мастерства	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3.	На заседаниях ГМО оказывается эффективная методическая помощь	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4.	Вопросы, рассматриваемые на ГМО, актуальны, соответствуют концепции модернизации российского образования	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
5.	На заседаниях ГМО в системе проводится обмен опытом, проводится изучение и обобщение передового педагогического опыта	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
6.	Администрация образовательных учреждений оказывает содействие в работе ГМО	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

Укажите методы и формы изучения следующих вопросов:

- изучение и обобщение передового педагогического опыта
- Ваши предложения по организации деятельности ГМО

Ваши предложения по повышению уровня профессионализма педагогических кадров _____

Просим указать о себе: образование _____, квалификационная категория _____, стаж работы _____, место работы _____.

Благодарим за ответы!

АНКЕТА

Уважаемые коллеги!

С целью изучения эффективности деятельности Городского методического объединения на изменение качества образования просим Вас ответить на предложенные вопросы.

ФИО _____
ДОУ «_____»

1. Рассматриваете ли участие в работе ГМО как форму повышения квалификации?
А) да; Б) нет.
2. Какую форму работы ГМО Вы считаете самой эффективной?
А) заседание ГМО;
Б) научно-практические семинары;
В) работа творческих и проблемных групп;
Г) проведение открытых уроков, мастер-классов;
Д) другое_____.
3. Перечислите, чей опыт был обобщен на ГМО, в какой форме и удалось ли Вам реализовать его в педагогической практике?
4. Удалось ли Вам представить свой педагогический опыт коллегам ГМО в этом учебном году?
А) да; Б) нет.
5. Предполагаете ли Вы представить свой педагогический опыт коллегам ГМО в следующем учебном году?
А) да; Б) нет.
По какой теме представите свой педагогический опыт и в какой форме?
6. Как Вы считаете, какие основные темы должны быть актуализированы в деятельности ГМО в 20 _ -20 _ учебном году?

Спасибо за сотрудничество!

Примерные вопросы для анкеты по изучению эффективности работы городского методического объединения педагогов

1. Имеете ли Вы возможность участвовать в работе ГМО?
2. Знакомят ли Вас заранее с планом проведения заседания ГМО?
3. Какие формы проведения заседаний ГМО практикуются наиболее часто?
4. Какие темы обсуждались в ходе заседаний ГМО в текущем учебном году?
5. Какие материалы рекомендательного плана, практического использования были получены Вами в ходе работы ГМО?
6. Какие темы для обсуждения в новом учебном году Вы хотели бы предложить?
7. Какую помощь Вы хотели бы получить, участвуя в работе ГМО?
8. Какие формы эффективной организации работы ГМО Вы могли бы предложить?
9. Какие проблемы в работе учителей являются наиболее значимыми и предлагаются для рассмотрения в ходе работы ГМО в новом учебном году?

8. Формы методической работы.

Направления и формы работы методического объединения могут быть разнообразными, но результат работы во многом зависит от педагогов, их профессиональных качеств и творческого потенциала.

Выделяют две группы форм методической работы:

- 1) коллективные (групповые)
- 2) индивидуальные

К коллективным (групповым) относятся:

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

К индивидуальным относятся:

индивидуальная консультация;
накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;

наставничество;

проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;

постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес;

работа над личной творческой темой;

работа с наставником;

разработка собственных средств наглядности;

разработка диагностических процедур, заданий и тестов;

разработка собственной программы самообразования;

разработка авторского курса и учебного пособия;

рефлексия и анализ собственной деятельности;

самостоятельное проведение исследований.

Значительное место в работе методических объединений занимают обзоры литературы, педагогических журналов, наиболее интересных статей по вопросам обучения и воспитания, опубликованных в периодической печати. Желательно делать такие обзоры на каждом заседании методического объединения. Своевременная информация о новой литературе оказывает педагогам существенную помощь в работе по самообразованию, создает благоприятные условия для внедрения в практику достижений педагогической и психологической науки.

Своевременным итогом методической работы в течение учебного года или двух лет является проведение педагогических чтений или научно-практических конференций. На них заслушиваются наиболее интересные доклады и сообщения, подготовленные педагогами, принимаются рекомендации о совершенствовании учебно-воспитательной работы, о внедрении в практику лучшего педагогического опыта. К педагогическим чтениям и научно-практическим конференциям следует приурочивать педагогические выставки, иллюстрирующие основные положения докладов, рассказывающих о достижениях педагогического коллектива и отдельных педагогов.

Методическая работа будет по-настоящему эффективной, окажет действенное влияние на качество обучения и воспитания только тогда, когда ее коллективные формы будут органически связаны с систематическими занятиями, самообразованием.

Эффективной формой методической работы являются тематические семинары и семинары-практикумы. Такие семинары обычно строятся по следующей схеме: краткая лекция по проблеме, практическая обработка вопроса, составление и обсуждение тематических планов. Занятия семинаров

- практикумов могут быть посвящены изучению технических средств обучения и методики их применения, разработке наиболее важных и трудных тем и т.д.

Семинар — форма групповых занятий по предмету или теме, какая проходит при активном участии всех педагогов.

На семинарах освящаются актуальные вопросы учебно-воспитательного процесса, содержание новых технологий, методов и приемов обучения.

Эта форма занятий (заседаний) является необходимой для ознакомления педагогов с новейшими достижениями науки и действенного педагогического опыта.

Характерными чертами семинара являются:

- обязательная работа педагогов по самообразованию;
- коллективное обсуждение ее результатов.

При проведении семинара происходит переход информативной функции от руководителя методического объединения до участников семинара. В деятельности руководителя методического объединения на первое место выступает регулятивная и организаторская функции.

Эффективность семинара требует особых организационных мер при его подготовке и проведении. Эти организационные меры включают:

- ❖ выделение специального времени для подготовки участников;
- ❖ обеспечение участников списком литературы;
- ❖ скрупулезный отбор вопросов по количеству и качеству для обсуждения;
- ❖ при формулировании вопросов для обсуждения на занятиях методических объединений необходимо придерживаться следующих требований: опора на внутреннюю логику изучаемого материала; проблемность; учет запросов аудитории.

Практикум — вид учебной деятельности, основанной на применении знаний, умений и навыков в решении практических задач. На первом плане развитие умений пользоваться теорией на практике. Однако практические занятия в перспективе способствуют приобретению новых теоретических знаний.

Практикум включает следующие этапы:

- организационный;
- постановка цели;
- актуализация знаний;
- инструктаж;
- деятельность, направленная на практику работы;
- подведение итогов.

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 учреждения образования, 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 педагогов.

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

Семинар-практикум. Данная форма работы требует очень серьезной подготовки, так как на таком семинаре педагоги знакомят присутствующих коллег с опытом своей работы (учебной, исследовательской, поисковой).

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

Мастер-класс урок, который проводит мастер - эксперт в конкретном виде педагогических технологий и направлений деятельности.

Отличие от обычного класса заключается в методике: мастер-класс дает возможность учиться, наблюдая, как мастер обучает других, при этом находясь в роли ученика.

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

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

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

технологию или метод. Методика проведения мастер-классов не имеет каких-то строгих и единых норм. Часто на мастер-классе предоставляется возможность попрактиковаться под контролем преподавателя. Мастер-класс это двусторонний процесс, с непрерывным контактом «преподаватель-слушатель».

Научно-практическая конференция - это форма совместной деятельности ученых, педагогов. Главная ее цель обобщение, ознакомление и пропаганда лучшего опыта работы, формирование собственной, исследовательской позиции, навыков ведения, рекомендации по совершенствованию данного направления деятельности педагогического коллектива, 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 занятий, демонстрации приемов, методов, средств, технологий обучения. Как правило, тематика научно-практических конференций определяется наиболее актуальными проблемами педагогики, психологии и связана с практической деятельностью учреждения образования.

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 педагога 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 определением победителей.

Методический мост является разновидностью дискуссии и проводится с участием педагогических коллективов других учебных заведений, сотрудников управления (отдела) образования, родителей.

Цель данной работы - обмен идеями, опытом практической деятельности, обсуждение типичных трудностей в осуществлении учебно-воспитательного процесса и определение путей их успешного разрешения.

Итогом работы методического моста могут быть методические рекомендации по преодолению негативных явлений в повышении квалификации и по улучшению, совершенствованию профессиональной подготовки педагогов, по преодолению сложностей в решении задач учебно-воспитательного процесса.

Методический ринг как групповая форма работы проводится с целью совершенствования профессиональных знаний педагогов, выявления их педагогической и общекультурной эрудиции.

Существует несколько **вариантов** проведения методического ринга. Наиболее распространенными являются: **ринг как разновидность дискуссии и ринг как соревнование**. **Ринг как разновидность дискуссии** проводится в том случае, когда в педагогическом коллективе формируются разные взгляды на один и тот же вопрос или проблему. Желательно количество разных взглядов, точек зрения свести к минимуму – до двух. Тогда заранее готовятся оппоненты. Каждый из них формирует необходимую группу поддержки, которая оказывает помощь своему лидеру в случае необходимости.

Лидеры поочередно «вызываются на ринг» со своими идеями, предложениями, вариантами решения проблемы. По ходу выступления зрители задают им вопросы на конкретизацию, уточнение, выяснение позиции оппонента.

Специально созданная группа анализа оценивает уровень подготовки лидеров, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

В паузах между рингами зрителям предлагаются различные игровые задания, решение педагогических ситуаций, задач.

Второй вариант проведения методического **ринга** сводится к **соревнованию методических идей** в реализации одной и той же проблемы. Творческие группы по защите методических идей формируются заранее.

В этом варианте, как и в предыдущем, создается группа анализа (экспертная группа), которая оценивает уровень подготовленности участников и мастерство подачи материала.

Соревнование методических идей завершается обобщающими выводами.

Тренинг - форма работы, направленная на отработку определенных профессиональных умений и навыков.

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.

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 видеомагнитофон, 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.

Дискуссия — целенаправленный обмен суждениями, мнениями, идеями, осуществляемый членами методических формирований с целью поиска истины.

Существенной чертой дискуссии является равный диалог всех ее участников. А для того чтобы каждый педагог мог быть активным участником процесса обсуждения вопроса, необходимо комплектовать небольшие по составу

группы до 10 человек. Позитивным моментом в работе будет являться подбор состава участников.

Виды дискуссий: круглый стол, заседание экспертной группы («панельная дискуссия»), форум, симпозиум, дебаты, техника аквариума, мозговой штурм, метод Дельфи, метод Мыслерешето.

Круглый стол - беседа, в которой «на равных» участвует небольшая группа обучающихся (обычно около 5 человек), во время которой происходит обмен мнениями, как между ними, так и с остальной аудиторией.

Предполагает совместное обсуждение и обмен мнениями по определённой проблеме. Например, «Имидж современного учителя», «Портфолио учащегося - папка его личностных достижений».

Заседание экспертной группы («панельная дискуссия»), на которой вначале обсуждается намеченная проблема всеми участниками группы (четыре-шесть участников с заранее назначенным председателем), а затем они излагают свои позиции всей аудитории.

Форум - обсуждение, сходное с заседанием экспертной группы, в ходе которого эта группа выступает в обмен мнениями с аудиторией (классом, группой).

Симпозиум более формализованное обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты - явно формализованное обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участников - представителей двух противостоящих, соперничающих команд (групп), - и опровержений. Вариантом этого обсуждения являются парламентские дебаты («британские дебаты»).

Техника аквариума (Clark L.H., Staff I.S., 1991) - особый вариант организации обсуждения, при котором, после непродолжительного группового обмена мнениями, по одному представителю от команды участвуют в публичной дискуссии. Члены команды могут помогать своему представителю советами, передаваемыми в записках или во время тайм-аута.

Мозговой штурм (Brainstorming, мозговая атака). 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.

Метод Дельфи (Дельфийская процедура). Метод предложен О. Хелмером. Предусматривает индивидуальное генерирование идей и их публичную защиту.

Метод Мыслерешето (Калдер Х.Я., Руттас В.П., 1989). В соответствии с этим методом процедура начинается с письменного оформления индивидуальных предложений, желаний, идей каждого участника. Затем следует их «просеивание» в малых группах, то есть фиксация и генерация предложений, представляющих общий интерес для всех членов группы, оформление сводных предложений, их представление на общее обсуждение, комментирование и дополнение, сравнительное оценивание с целью выработки наилучшего варианта и, наконец, дополнение этого варианта наиболее ценными дополнениями других групп.

Проведение **педагогических чтений** в учреждения образования 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 обще годовой 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.

Все выступления обсуждаются присутствующими, часто в дискуссионной форме, поскольку оптимально определенная тема педагогических чтений никого не оставляет равнодушным.

Желательно, чтобы проведение педагогических чтений планировалось для подведения рубежных и итоговых результатов работы педагогического коллектива по единой методической теме и приоритетным проблемам учреждения образования.

Открытый урок - это традиционная форма работы с педагогическими кадрами по совершенствованию их профессионального уровня.

В современной педагогической литературе достаточно широко освещаются вопросы проектирования, подготовки, проведения и анализа открытого мероприятия, на котором высокопрофессиональный педагог демонстрирует коллегам использование наиболее эффективных технологий, методик, методов и приемов в процессе обучения.

Методическая декада (неделя) предусматривает демонстрацию лучшего опыта работы отдельных педагогов или методических формирований учреждения образования. Она проводится по заранее разработанному плану и носит чисто практический характер.

Завершается работа декады изданием информационно-методического бюллетеня, выпуском газеты или радиогазеты, созданием видеофильма. Лучшая педагогическая продукция пополняет банк данных опыта работы педагогов.

Методический диалог проводится с целью обсуждения конкретной педагогической проблемы и выработки плана совместных действий по ее реализации.

Как правило, методический диалог ведется между руководителем и группой педагогов. Причем участники заранее знакомятся с темой обсуждения, готовят предварительно полученное теоретическое домашнее задание.

Движущей силой диалога является активное участие педагогов в обсуждении проблемы. Также большое значение для результативности работы имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет сформировать чувство внутреннего единства участников. В заключение совместной работы делаются выводы и определяются рекомендации дальнейших совместных действий участников диалога.

Активные формы организации методической работы:

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

Таким образом, использование разнообразных форм методической работы дает возможность укрепить профессиональный статус педагога, обеспечить стимулирование его развития и реализацию собственного педагогического потенциала. А все это, в свою очередь, способствует повышению уровня учебно-воспитательного процесса современного учреждения образования.

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 педагогов, 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.

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

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.

Ход игры.

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.

Ролевая игра это активная форма экспериментального поведения, обладающая социализирующим эффектом, который зависит от мировоззренческих позиций играющего. (С.А. Шмаков, 1994).

В основе ролевой игры обычно лежит межличностная, конфликтная ситуация. Участники игры принимают на себя роли и в процессе диалогового общения пытаются разрешить конфликт. Хотя действия игроков не регламентируются и формально свободны от правил, сюжет игры может содержать общее указание о форме реализации или представления решения, а сама игра всегда содержит «скрытые» правила. Такими правилами служит указание основных ролевых характеристик, должностного положения по роли, цели и реальные ролевые прототипы или их общепринятая трактовка, этические и служебные правила поведения. Все это накладывает на участников требования, от выполнения которых во многом зависит конечный результат их участия в игре. Одновременно, в отсутствие формальных правил, эти характеристики частично выполняют направляющую функцию, определяя возможные варианты действий игрока.

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 шутливые приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе «Конкурс капитанов»), непосредственно связанные с изучаемой темой.

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 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 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 условии, 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, 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.

Каждое заседание методического объединения предполагает различные варианты обратной связи с педагогами по изученной теме. Более эффективно и качественно строить методическую работу педагога позволяют необходимые виды домашних заданий:

- моделирование непрерывной непосредственно образовательной деятельности (целиком или фрагментарно);
- разработка системы занятий по теме;
- разработка программы исследования по определенной теме;

- подбор литературы по определенной теме, проблеме;
- аннотирование по теме, проблеме, опыту работы коллеги;
- составление контрольных материалов, тестов;
- составление и защита опорных схем, памяток, дидактического материала;
- разработка планов кружков, сценариев мероприятий;
- представление собственного опыта работы по теме, проблеме;
- защита темы по самообразованию;
- защита собственных достижений в рамках собственного исследования;
- творческий отчет по определенной теме или в рамках методической темы года;
- подготовка презентации по изученной теме, проблеме;
- демонстрация материалов по подготовке к обобщению ППО.