**Активные формы организации методической работы**

**Дискуссия**

*Цель:* вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между житейскими представлениями и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

*Форма проведения:* коллективное обсуждение теоретических вопросов.

*Методика организации:*

* целостная методическая система (цели, содержание, организация, формы, методы, результаты, коррекция);
* определение содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов
* определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
* составление плана;
* предварительное ознакомление педагогического коллектива с основными положениями обсуждаемой темы.

*Методика проведения:*

* ознакомление слушателей с проблемой, ситуационной задачей.
* предъявление вопросов участникам последовательно, в соот­ветствии с планом;
* обсуждение различных точек зрения по существу рассматри­ваемой проблемы;
* заключение по итогам обсуждения.

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

Ведущий должен:

* хорошо знать предмет, тему дискуссии;
* изучить позицию и аргументы оппонентов;
* не допускать ухода разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

**Методический ринг**

*Цель:* совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

*Форма проведения:* групповая работа (оппоненты, группы под­держки оппонентов и группа анализа).

*Методика организации и проведения*

1 вариант - методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на вопрос. Заранее готовятся два оппонента. Каждый имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости. Группа анали­за оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты опре­деленной версии, подводит итоги. Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т. д.

II вариант - методический ринг как соревнование методиче­ских идей в реализации одной и той же проблемы. Например, методиче­ский ринг по теме «Активизация познавательной деятельности учащихся на уроках» предполагает соревнование следующих методических идей:

* применение игровых заданий;
* использование активных форм обучения;
* организация группового взаимодействия учащихся;
* повышение роли самостоятельной работы учащихся в процессе обучения и т.п.

Творческие группы защиты методических идей создаются зара­нее. Ход методического ринга (очередность защиты идей) определяет жеребьевка. Группа анализа оценивает уровень подготовки участников. Соревнование методических идей завершается обобщающим выводом.

**Методические посиделки**

*Цель:* формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме; создание благоприятного психологического климата в данной группе участников.

*Форма проведения:* круглый стол.

*Методика организации и проведения:* для обсуждения предлага­ются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач учебно-воспитательного процесса; тема обсуждения заранее не объявля­ется; мастерство ведущего и заключается в том, чтобы в непринужден­ной обстановке вызвать участников на откровенный разговор по обсуж­даемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

**Методический диалог**

*Цель:* обсуждение определенной проблемы, выработка плана

совместных действий.

*Форма проведения:* круглый стол.

*Методика организации и проведения*

* Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.
* Методический диалог ведется между ведущим и участниками или между группами участников.
* Движущей силой диалога являются культура общения и актив­ность участников. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.
* В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

**Деловая игра**

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

*Форма проведения:* коллективная или групповая работа.

*Методика организации и проведения*

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1-й этап. Конструирование игры:

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

2-й этап. 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;
* назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализи­руют моделируемые ситуации, дают оценку;
* определяются условия и длительность игры.
3-й этап. Ход игры.

4-й этап. Подведение итогов:

* общая оценка игры, подробный анализ: реализация целей и задач, удачные и слабые стороны;
* самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности;
* характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
* анализ и оценка игры экспертами.
Примерный порядок проведения деловой игры.
Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литерату­ру, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение.

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

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруп­пами, предоставляет им слово, 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.

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 могут служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень само­стоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключение руководитель подходит итоги игры.

**Тренинг**

*Цель:* отработка определенных профессиональных навыков и умений.

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

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Целе­сообразно проводить его в группах численностью от 6 до 12 человек. Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и от­кровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренинга.

**Педагогический КВН**

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Формируются две команды, жюри, остальные участники 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»).

*Ход игры*

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

* соответствие выступления заданной теме;
* актуальность;
* форма представления;

время выступления - 10 минут.

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

1. Домашнее задание: подготовка деловой игры на заданную тему.
2. Конкурс капитанов.
3. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды.
Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
4. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из прак­тики работы образовательного учреждения.
5. Конкурс «Что бы это значило?» (ситуации из жизни образова­тельного учреждения). Учитываются находчивость, точность выраже­ния мыслей, юмор.

**Методический мост**

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

Цель методического моста - обмен передовым педагогическим опы­том, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

**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.

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

**Решение педагогических задач**

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

Мастерство учителя проявляется в том, как он анализирует, ис­следует педагогическую ситуацию, как формулирую 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, используемая методистами города, района, руководителями образовательного учреждения, 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, выходящим; традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

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

**Ролевая игра**

Ролевая игра (по существу, игра-драматизация) - это процесс, в котором участвуют учителя проблемных микроогрупп, методических объединений, кафедр, распределяющие между собой роли учителя, учащихся, заместителя директора по опытно-экспериментальной

работе, директора, методист районного (городского) методического центра и т.д.

Руководить игрой должен либо ученый-куратор, либо замести­тель директора по опытно-экспериментальной, исследовательской работе, либо председатель методического объединения.

Механизм проведения ролевой игры довольно прост:

* руководитель сообщает тему игры;
* дается инструктаж о ходе игры;
* фиксируется эмоциональная реакция каждого из играющих
* руководитель излагает факты, сведения, сопоставляя с их эмоциональными реакциями играющих;
* подведение итогов проводится на основе эмоционально пережитых играющими суждений.

Такая игра активизирует внимание, переживания, мышление участников.

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

**Игра-имитация**

Эта форма занятий (заседаний) проблемных микрогрупп методических объединений, кафедр требует творческого подхода от ведущегоможет быть ученый-куратор кафедры, заместитель директора по научно-методической работе или высококвалифицированный учитель. Грамотно подготовленная игра-имитация (участвовать могут 2-3 методических объединения или кафедры) предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и помогут ведущему поддержать высокую активность участников. Тематика игры может быть продумана самим ведущим или заимствована из каких-либо источников. Ведущий должен заранее решить, какова будет степень его откровенности с участниками, насколько он посвятит их в свои планы. Кроме того, ведущий должен дать ясные и простые устные или письменные инструкции своим коллегам-игрокам, распределить роли участников и установить продолжительность игры. Вполне понятно, что участники игры-имитации по-своему оценят проигранные ими ситуации. В игровой ситуации учителя пытаются имитировать виды, приёмы. Формы работы своих коллег, а иногда – фрагмент урока.

Стиль работы другого учителя не всегда удаётся успешно имитировать. Это трудная задача, но её можно решить в результате многократных тренировочных упражнений.

Учителям труднее исполнять роли учащихся, чем роли других членов педагогического коллектива. Иной раз учащиеся более мобильны в решении определенных ситуаций, чем их педагоги.

Этот факт свидетельствует о необходимости участия учителей в различных играх, особенно в тех, которые они планируют проводить совместно с учащимися на уроках.

Следует отметить, что игровая модель учебного процесса строится на включении учителей в процесс моделирования изучаемых событий, явлений, на «проживании» ими нового опыта в обстановке игры.

Результатом этого процесса должны стать новые технологии, новые методические приемы, виды работ, которые, несомненно, обогатят всех участников игры.

**Анализ конкретных педагогических ситуаций**

Анализ конкретных педагогических ситуаций может выступать как самостоятельная форма работы и как прием, используемый в любой форме методической работы, кроме научно-педагогической конферен­ции; помогает формированию умений вычленять проблемы, содержа­щиеся в педагогической ситуации, а также намечать возможные пути и способы их решения.

Разработка педагогической ситуации включает в себя:

* отбор ситуаций, отвечающих целям и задачам методической
работы (источником могут быть практика педагога, материалы по
состоянию преподавания, периодическая печать).

Работа по анализу конкретных педагогических ситуаций строится по схеме:

* анализ причины возникновения ситуаций;
* конструирование вариантов их решения;
* разработка рекомендаций педагогу, школе на основе сделанных выводов.

Разновидностью данной формы работы является разбор инциден­тов, основывающийся на ознакомлении участников с ситуацией и по­следующим распределением ролей между ними. 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.