

Министерство образования и науки Хабаровского края

Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр развития творчества детей
(Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)»

Центр художественно-эстетического развития

Методические рекомендации

Современные формы методической работы с педагогическим коллективом



г. Хабаровск, 2019 г.

Печатается по решению
научно-методического совета
КГАОУ ДО РМЦ
протокол № 01 от 26.03.2019 г.

Методические рекомендации «Современные формы методической работы с педагогическим коллективом» / Сост. Е.А. Шанявская, Хабаровск: КГАОУ ДО РМЦ, 2019. – с. 19

Ответственный редактор: В.В. Шевченко
Ответственный за выпуск: О.А. Алтунина
Компьютерная вёрстка: Ю.А. Лубашова, В.Д. Шабалдина

Методические рекомендации адресованы методистам образовательных организаций с целью оказания практической помощи педагогам дополнительного образования в повышении педагогического мастерства, развитии личностной культуры и творческого потенциала, направленного на активное освоение новых эффективных учебно-воспитательных технологий.

Содержание

Введение	4
Современные формы методической работы	5
Примеры современных форм работы с педагогическим коллективом	6
Игра как форма обучения педагогического коллектива	12
Заключение	15
Приложения	16
Используемые источники	19

Введение

Перестройка образовательной системы дополнительного образования требует изменения и совершенствования не только содержания обучения и воспитания, но и работы методической службы.

Педагогический коллектив любой образовательной организации (детский сад, школа, центр дополнительного образования, детский дом и др.) любого уровня (муниципального, краевого, частного) решает свои образовательные задачи, вырабатывает свою стратегию достижения цели. Но у всех есть общее: постоянный поиск лучших и эффективных методик воспитания и обучения. В связи с этим современный методист дополнительного образования должен уметь быстро реагировать на меняющуюся ситуацию, уметь генерировать новые идеи. У него появилась потребность в повышении качества работы, узнавать новое, вырабатывать свой собственный стиль деятельности.

Одной из задач методистов организаций дополнительного образования является оказание практической помощи педагогам в повышении педагогического мастерства, развитии личностной культуры и творческого потенциала, направленного на активное освоение новых эффективных учебно-воспитательных технологий, интеграцию педагогической науки и практики. В своей деятельности методист, как правило, и информатор, и аналитик, и разработчик, и организатор, стремится быть полезным для педагогического коллектива своими знаниями и компетенциями. В этом огромную помощь оказывает применение различных форм методической работы с педагогическим коллективом.

Современные формы методической работы

Существуют различные современные формы методической работы методиста с педагогами, которые классифицируются *по способу организации* (коллективные, групповые, индивидуальные), а также *по степени активности участников* (пассивные, активные, интерактивные).

Коллективные формы — методический совет, научно-практические конференции, предметные методические объединения, школы передового педагогического опыта, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, методические недели, презентация и защита авторских проектов, профессиональные экскурсии, творческие отчёты педагогов.

Групповые формы — работа с отдельными группами (мини-группы) педагогов, объединённых одной целью, направленностью, проблемой (методические объединения, творческие микрогруппы, групповое наставничество, взаимопосещение занятий и воспитательных мероприятий).

Индивидуальные формы — дифференцированная методическая помощь педагогам (стажировка, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество, работа над индивидуальной творческой темой, индивидуальное самообразование). Индивидуальные формы работы методиста с педагогом зависят от квалификации педагога, стажа работы, выбранной им темы самообразования.

Сегодня считаются устаревшими, не актуальными и малоэффективными формы, на которых педагоги — только пассивные слушатели. Правильно выделять проблему, ставить перед собой цель, находить эффективные решения задач педагогический коллектив сможет лишь тогда, когда каждый будет активным участником. **Активные формы** стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов. Поэтому свою работу с педагогами методист должен выстраивать так, чтобы каждый педагог был активным участником образовательной деятельности, чтобы им было не только полезно, но и интересно.

Интерактивные формы предполагают создание (выращивание) нового образовательного продукта в процессе взаимодействия вовлечённых в образовательный процесс субъектов.

При обучении педагогов необходимо соединять традиционные формы (слушание докладов, знакомство с презентациями) с активными и интерактивными формами обучения.

Даже если вы начинающий методист, а в коллективе работают педагоги со стажем, не бойтесь предлагать новые формы. Во-первых, решение серьёзных проблем, например, в игровой форме, снизит напряжение, в котором педагоги находятся в процессе работы. Во-вторых, каждый педагог, работающий с детьми, воспримет новые формы, как пример работы с детским коллективом. В-третьих, вы быстрее сблизитесь с коллективом.

Эффективными формами методической работы на современном этапе являются:

- методический фестиваль;
- методическая декада;
- дни науки;
- тематический педагогический совет;
- теоретический семинар;
- семинар-практикум;
- научно-практическая конференция;
- защита проекта,
- методический мост;
- методическая мозаика;
- методический ринг;
- мозговой штурм;
- встреча за круглым столом;
- дискуссия;
- деловая игра;
- педагогический КВН;
- тренинг;
- видеотренинг;
- педагогические чтения;
- лекторий;
- час коллективного творчества;
- ярмарка методических идей;
- творческий диалог;
- гостиная;
- авторская мастерская;
- профессиональная выставка;
- экскурсия
- и др.

Примеры современных форм обучения педагогического коллектива

Ситуативные эскизы

Этот вариант как нельзя лучше подходит для практического решения возникающих перед педагогом вопросов.

Например, берётся тема «Личность педагога в дополнительном образовании».

Варианты ситуативных эскизов

Иллюстрации. Дается картинка с ситуацией, в которой может оказаться педагог во время работы. Участникам предлагается дать оценку ситуации и найти выход.

Пример. В группе появился ребёнок с ограниченными возможностями здоровья. Как «вливать» новичка в детский коллектив, учитывая его особенности и отношение других учащихся к таким «особенным» детям?

Упражнения. Для закрепления определённой части доклада предлагается выполнить различные упражнения, при этом главное — вовлечь весь коллектив, а не только активистов. Для результативности коллектив можно разделить на рабочие группы.

Пример. В группе появился ребёнок-«хулиган». Он сам выбрал Ваше объединение, но во взаимоотношениях с другими детьми груб, во время занятий отвлекает их, на Ваши замечания реагирует неадекватно или совсем не реагирует. В

виде упражнения предлагается «поговорить с родителями «хулигана», составить план-конспект воспитательного мероприятия.

Оценка. Коллективу приводится пример ситуации, и как её решил другой педагог/коллектив/родитель (то есть проблема уже решена). Участникам предлагается дать свою оценку ситуации, обосновать ответ.

Пример. Педагог заметил, что на перемене один учащийся повредил работу другого, при этом он сам перепачкал себе пальцы непросохшей краской. На вопрос: «Зачем он испортил чужую работу?», – учащийся сказал, что не хотел портить, а только проверил, высохла ли краска. Автор испорченной работы был расстроен.

Педагог в начале второй части занятия после перемены провёл беседу с ребятами о том, что нельзя трогать без согласия автора чужую работу, иначе может произойти похожая ситуация. «Как исправить ситуацию?», – спросил педагог у детей. Часть детей решила, что виновник должен отдать свою работу тому, чью работу он испортил. Но пострадавший ребёнок отказался, ведь он считает, что его работа лучше. Большинство ребят предложили виновнику взять краски и самому исправить размазанные элементы рисунка под руководством автора. В итоге работа была подправлена совместными усилиями виновника и автора.

Дискуссия

Перед коллективом ставится определённая задача или проблема. Все участники делятся на группы, каждая из которых предлагает своё видение выполнения задания, решения проблемы.

Путём дискуссии можно разработать, например, общий проект, в реализацию которого будут включены педагоги, учащиеся, родители и методисты. Также можно разработать оптимальную форму написания: плана воспитательной работы, мониторинга творческих достижений учащихся, критерии для определения качества усвоения материала образовательной программы учащимися, плана работы с родителями.

Научно-практическая конференция

Данная форма даёт возможность каждому педагогу почувствовать свою значимость, найти полезное не только для себя, но и быть полезным для коллег. В такой форме можно обсуждать, например, реализацию дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ через внедрение проектной деятельности; разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ сетевого взаимодействия, развитие творческой одарённости учащихся.

В зависимости от темы конференции педагоги могут готовиться к выступлению индивидуально или по группам. Необходимо оформить выступление презентацией, наглядным материалом: диаграммы, графики, памятки для коллег (после конференции весь материал сдаётся в методический отдел).

В заключительной части конференции подводятся итоги, делаются обобщения, выводы, вносятся предложения, рекомендации о доработке программ, принимается решение о внесении программ в банк эффективного педагогического опыта.

Творческий отчёт

Это один из способов передачи опыта молодым педагогам, коллегам. С творческим отчётом перед коллективом может выступить, как правило, методист, педагог с большим опытом работы, педагог высшей квалификации, педагог, готовый к аттестации на высшую категорию, которые могут поделиться опытом преподавания, дать дельный совет по решению какой-либо педагогической проблемы.

Творческий отчёт может предварять тематическая неделя или внутренний конкурс открытых занятий. Каждому будет полезно пополнить свою методическую копилку интересными приёмами преподавания, новыми методическими разработками.

Аукцион

В данной форме можно провести, например, семинар.

Задаётся единая тема и цель, например: «Аукцион педагогических идей» или «Аукцион «Методическая копилка»».

В аукционе участвуют все присутствующие педагоги (индивидуально, в парах или мини-группах).

Для участия в аукционе участники получают фишки трёх цветов: красная — буду применять в своей работе, зелёная — интересно, может пригодиться, жёлтая — вряд ли буду применять в работе.

«Товар», набравший наибольшее количество красных лотов, можно в дальнейшем представить в виде методического печатного издания: сборника, рекомендаций, пособия.

Консилиум

Термин взят из медицины. Консилиум врачей собирается, чтобы принять единую стратегию лечения больного.

В педагогической деятельности «больной» — это определённая проблема (тема семинара), «врачи-светилы» — это педагоги.

Задача «консилиума» — найти пути решения проблемы и вытекающих из неё трудностей, возникших на практике.

Пример. Мониторинг показал, что в некоторых объединениях в течение учебного года в конкурсах, соревнованиях и т. д. принял участие небольшой процент учащихся. Из этого можно сделать вывод, что дополнительная

общеобразовательная программа будет иметь низкий процент востребованности, и в перспективе — потеря численности учащихся.

Педагоги должны определить причины, вынести свои предложения, принять общим голосованием единую правильную стратегию «лечения».

Все предложения фиксируются на экране интерактивной доски (или на ватмане). Главное, чтобы звучали именно практические советы, применимые к конкретной ситуации.

Кластеры

Термин «кластер» обозначает объединение нескольких однородных элементов, которые могут рассматриваться как самостоятельные единицы, обладающие определёнными свойствами.

Суть метода — выделение темы и оформление её в графическом определённом порядке схемы. Метод кластера помогает из большого объёма информации выделить главное, графически организовать материал для быстрого освоения или представления, сделать наглядными те мыслительные процессы, которые происходят при погружении в какую-либо тему.

Данный метод можно использовать в тех случаях, когда необходимо представить педагогам большой теоретический материал, или когда педагоги сами должны выделить главное из представленного теоретического материала.

Из чего состоит кластер? Кластер можно представить в виде схемы, таблицы, диаграммы, графика. Как Солнце находится в центре нашей Солнечной системе, так в центре кластера обозначена тема. Вокруг неё — «планеты» — крупные смысловые единицы. Вокруг крупных смысловых единиц — «спутники» — более мелкие смысловые единицы (рис. 1).

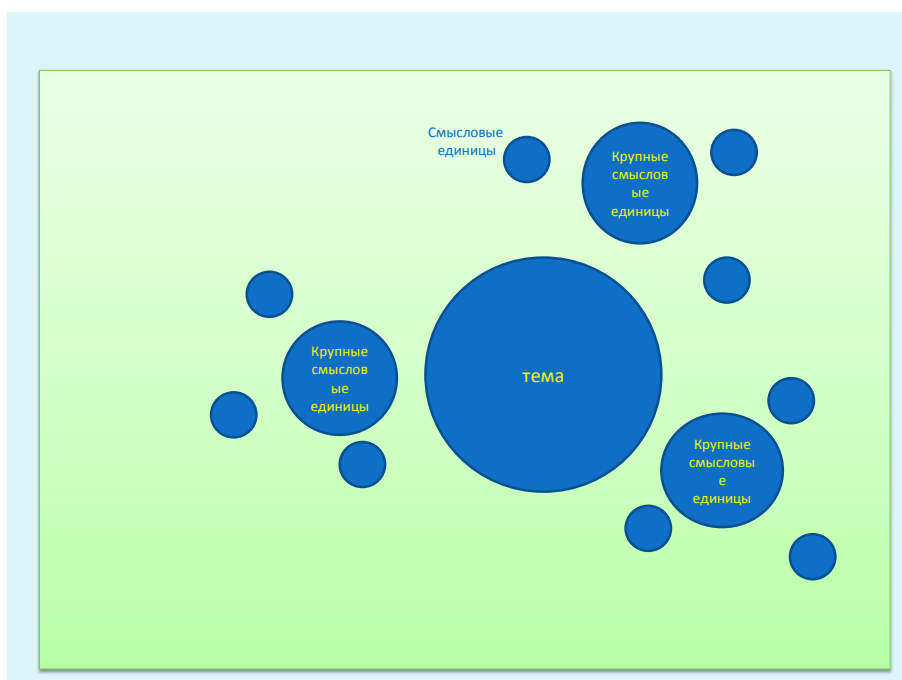


Рисунок 1. Схема кластера

В методической деятельности кластер можно использовать:
– в представлении системы работы и социального партнёрства образовательной организации;

– в обобщении опыта работы педагога (самообразование);

– в организации образовательной деятельности педагога (образовательный).

Пример. Портфолио педагога: можно раздать каждому педагогу Положение о составлении портфолио, а можно всем коллективом составить кластер (рис. 2). (Приложение 1. Примеры кластеров).



Рисунок 2. Кластер «Портфолио»

Метод «Фишбоун»

Одним из методических приёмов, который можно использовать в работе с педагогами, является метод «Фишбоун» (дословно он переводится с английского как «Рыбная кость» или «Скелет рыбы»).

Суть данного методического приёма — установление причинно-следственных взаимосвязей между объектом анализа и влияющими на него факторами, совершение обоснованного выбора.

Схема метода «Фишбоун» представляет собой графическое изображение, позволяющее наглядно продемонстрировать определённые в процессе анализа причины конкретных событий, явлений, проблем и соответствующие выводы, или результаты обсуждения. Она состоит из четырёх основных блоков, между которыми находится связующее звено — «хребет рыбы» («основная кость»):

- «Голова» — проблема, вопрос или тема, которые подлежат анализу.
- «Верхние косточки» (расположены справа при вертикальной форме схемы или под углом 45 градусов сверху — при горизонтальной) — на них фиксируются основные понятия темы, причины, которые привели к проблеме.

- «Нижние косточки» (изображаются напротив «верхних косточек») — факты, подтверждающие наличие сформулированных причин, или суть понятий, указанных на схеме.
- «Хвост» — ответ на поставленный вопрос, выводы, обобщения (рис. 3).

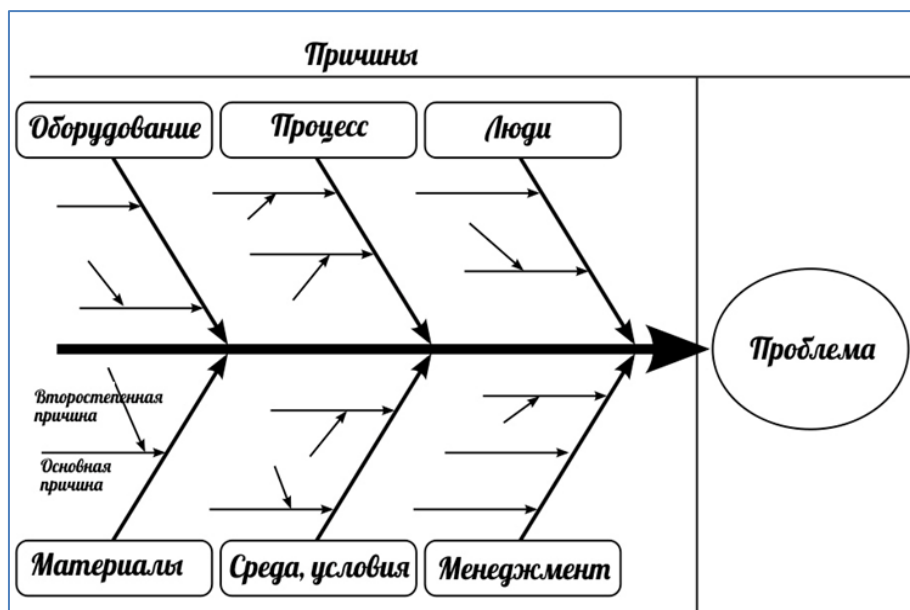


Рисунок 3. Схема метода «Фишбоун»

Метод «Фишбоун» предполагает ранжирование понятий: наиболее важные из них для решения основной проблемы располагают ближе к голове. Записи в схеме должны быть краткими, точными, лаконичными и отображать суть понятий.

Эффективнее всего применять его во время обобщения и систематизации полученных новых знаний, чтобы привести все изученные понятия в стройную систему, предусматривающую раскрытие и усвоение связей и отношений между её элементами. С помощью данной схемы можно рассматривать любые сложные ситуации, и каждый раз для их решения будут появляться новые идеи. Также этот метод успешно используется при «мозговом штурме».

Важным этапом применения метода «Фишбоун» является презентация полученных результатов заполнения. Она должна подтвердить комплексный характер проблемы во взаимосвязи всех её причин и следствий. Иногда при заполнении схемы можно столкнуться с тем, что причин обсуждаемой проблемы больше, чем аргументов, подтверждающих её наличие. Это возникает тогда, когда предположений больше, чем подтверждающих фактов. А потому некоторые «нижние косточки» могут так и остаться незаполненными. При такой ситуации участники семинара определяют дальнейшие действия — дальше исследовать проблему или всё же попытаться определить её решение.

Схему «Фишбоун» можно разрабатывать индивидуально, группами или коллективно. (Приложение 2. Примеры схем «Фишбоун»).

Игра как форма обучения педагогического коллектива

Также к формам обучения педагогических кадров относятся *инновационные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры*, которые способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития, обеспечивают подготовку педагогов к инновационной деятельности, создают предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде.

Деловая игра

Деловые игры — это вид деятельности, который осуществляется в условиях искусственно созданных ситуаций и направленный на решение учебной (производственной, управленческой или др.) задачи по заданным самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми.

Для деловой игры необходимо:

1. Выделить проблему и цель, которые необходимо решить педагогическому коллективу: взаимоотношения, взаимодействия, организационные структуры.
2. Распределение ролей между участниками игры.
3. Проигрывание реальной ситуации.

Пример. Необходимо решить проблему взаимоотношений «педагог-учащийся-родитель» или «педагог-методист». Коллектив делится на группы:

– в случае «педагог-учащийся-родитель» — на четыре группы:

- 1 гр. «Идеальный педагог»;
- 2 гр. «Идеальный учащийся»;
- 3 гр. «Идеальный родитель»;
- 4 гр. «Генератор» — предлагает группам нестандартную ситуацию;

– в случае «педагог-методист» — на три группы:

- 1 гр. «Идеальный педагог»;
- 2 гр. «Идеальный методист»;
- 3 гр. «Генератор» — предлагает группам нестандартную ситуацию.

Возможен вариант наоборот, когда педагоги представляют идеального, по их мнению, методиста, а методисты — педагога.

В начале игры группы представляют своего «героя» любыми способами: в виде рисунка, словесного портрета, в стихотворной форме, с музыкальным сопровождением и т.д. После презентации каждой группы остальные участники обсуждают, какие поправки они внесли бы, чтобы добиться максимального результата.

На втором этапе игры активно включается группа, предлагающая вариант нестандартной ситуации, в которой все группы могут оказаться. Далее каждая группа предлагает идеальное поведение своего «героя» в этой ситуации.

В этой деловой игре будет немало неожиданных и интересных выводов. Кто-то приятно узнает, что он соответствует образу идеального педагога. А кто-то сделает поучительный вывод, если как родитель, педагог или методист, он не дотягивает до идеала. Так у коллектива появятся общая коллективная цель и новые задачи.

Занятие-игра «Лото»

Эту игру можно проводить на итоговом семинаре с целью проверки знаний педагогических терминов.

В игре используются бочонки от настоящего «Лото» или жетоны, карточки с номерами делаются в зависимости от количества вопросов.

Коллектив делится на команды по три-пять человек. Каждая команда получает карточку, где указаны только номера десяти вопросов. Ведущий достаёт из мешка бочонок (жетон) с номером и задаёт вопрос. Команда, у которой в карточке есть этот номер, получает право на ответ. Если ответ верный, то команда получает бочонок (жетон) и ставит его на соответствующий номер в карточке. Если же команда не даёт правильный ответ, то бочонок (жетон) остаётся у ведущего, а право ответа переходит к следующей команде. Правильный ответ даёт возможность команде выкупить бочонок, который был вынут из мешка, но остался у ведущего.

Побеждает та команда, которая первой поставит бочонки (жетоны) на все номера карточки.

Игра «Поддержка»

Очень важно для каждого члена коллектива чувствовать себя его значимой частью. Данная игра может помочь участникам не бояться рассказать о своих сомнениях и проблемах в каких-либо профессиональных вопросах, а также покажет, насколько важно уметь поддержать другого человека.

Лучше заранее дать педагогам задание подготовить информацию о какой-либо ситуации (проблемной или успешной) из своей педагогической практики. Далее участники семинара делятся на пары. В парах один рассказывает свою ситуацию, его партнёр внимательно слушает и подбирает слова, чтобы оказать поддержку говорящему. Затем роли в паре меняются.

После того, как все участники побывают в ролях рассказывающего ситуацию и оказывающего поддержку, проводится обсуждение:

- В каком случае было легче отреагировать? В каком случае – труднее?
- Какими словами вы оказывали поддержку? Какие чувства испытывали при этом?

Методический квест

Квест — это активная, приключенческая командная игра с элементами соревнования. Команды перемещаются по определённым точкам, выполняя задания, проявляют свои знания, интеллект, смекалку, добиваются единой цели. Получить следующее задание можно, только если выполнено предыдущее. Поэтому организаторам важно правильно распределить обязанности, организовать взаимодействие.

Цель: мотивация педагогов к профессиональной самореализации, творческому поиску новых форм работы.

Задачи:

- разнообразить формы проведения корпоративного обучения педагогов и методистов;
- поддерживать креативность в работе педагогов;
- приобщать к позитивным формам коллективного труда через творческую игру;
- расширять знания об основах детской и подростковой педагогики и психологии.

Алгоритм разработки квеста

1. Определить цели и задачи квеста.
2. Определить целевую аудиторию (педагоги, методисты), ресурсы, выбрать место проведения квеста. Организуя площадки для прохождения квеста, придумать их названия, оформление — это создаст праздничную игровую атмосферу.
3. Определить количество команд.
4. Разработать легенду квеста, его формат и правила, написать сценарий (конспект).
5. Рассчитать количество организаторов и помощников. Можно прикрепить помощника к каждой команде. Его задача — помогать команде: получать у ведущего задания, следить за временем, подсказывать направление команде для выполнения следующего задания, отмечать в маршрутном листе достижения команды, фотографировать работу команды на этапах.
6. Составить паспорт прохождения этапов или карту маршрута. Очень важно чётко выстроить начало и конец квеста. Это связано с тем, что команды будут двигаться от задания к заданию с разной скоростью. Лучше, чтобы каждая команда стартовала из своей точки. Это позволит командам не сталкиваться, не мешать и не ждать друг друга, теряя время.
7. Подготовить разнообразные задания, раздаточный материал, необходимое снаряжение и реквизит для квеста. Подбирая задания для квеста, очень важно продумать, что было бы интересным для участников, с какой формой заданий они смогут справиться, чтобы каждый участник команды мог принять в нём участие, проявить себя, почувствовать свою значимость.

8. Провести квест.

Побеждает та команда, которая быстро и правильно выполнит все задания и раньше всех придёт к месту общего сбора.

9. Закончить квест можно проведением рефлексии или выполнением общего шуточного задания.

10. Обобщить и презентовать результаты квеста.

11. Провести анализ полученных результатов.

Заключение

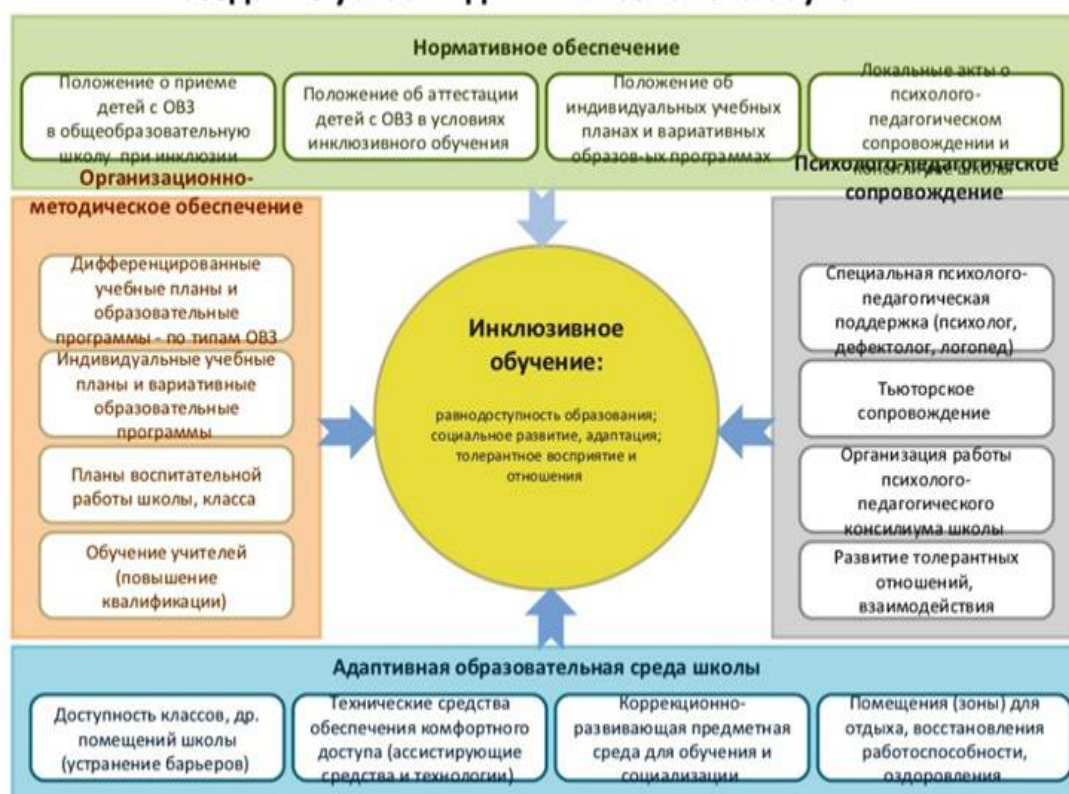
Активизировать творческую деятельность педагогов с целью повышения уровня их педагогического мастерства, профессиональной компетенции — приоритетное направление деятельности методиста. В этом огромную помощь оказывает применение различных активных форм методической работы с педагогическим коллективом. Диалог поможет каждому члену коллектива почувствовать себя его частью, быть услышанным, получить своевременно методическую помощь или самому её оказать.

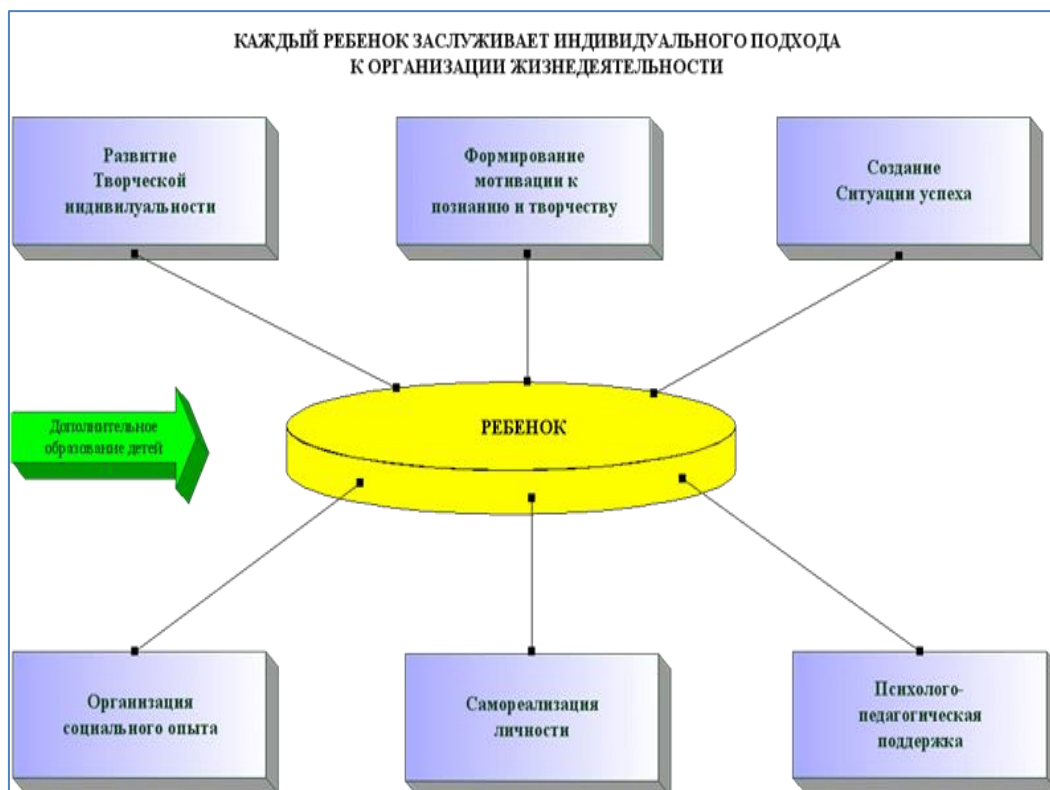
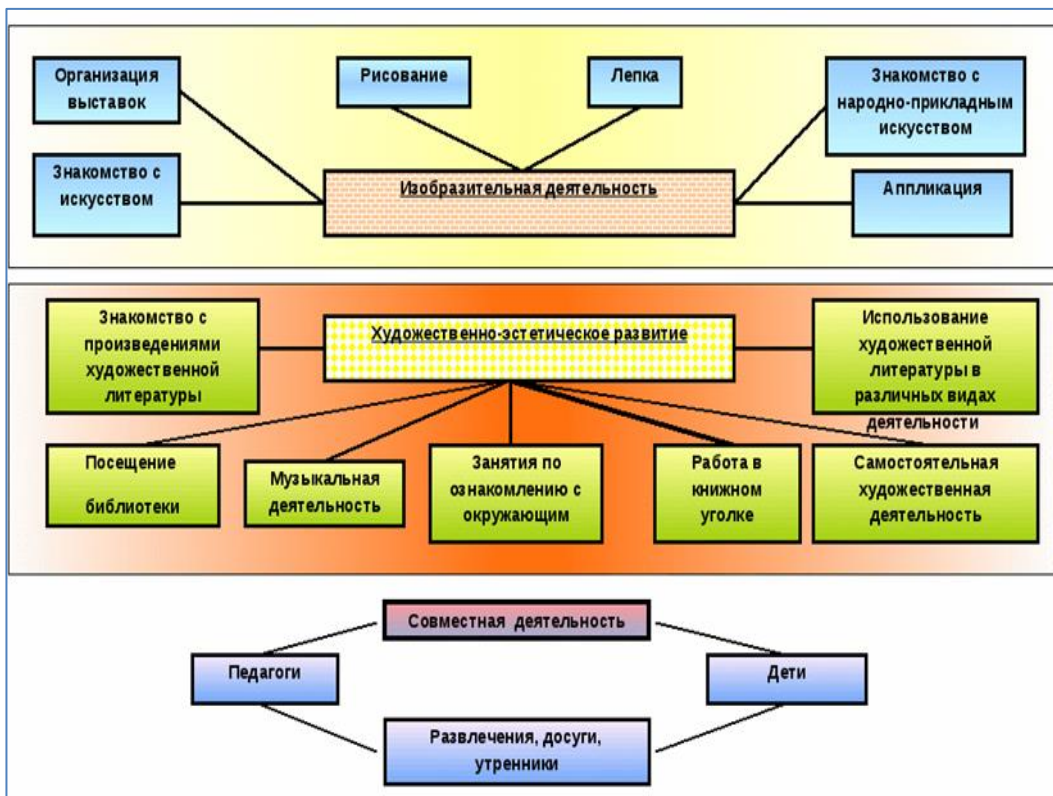
Часто при проведении обучения, особенно в нестандартной форме, требуется подготовка выступающих, организаторов и самих обучающихся педагогов. Тогда каждый проведёт время активно и с пользой.

В завершение необходимо проводить рефлексию: анкетирование, «круглый стол», «градусник настроения». Это поможет в дальнейшем выборе новых форм работы с педагогическим коллективом.

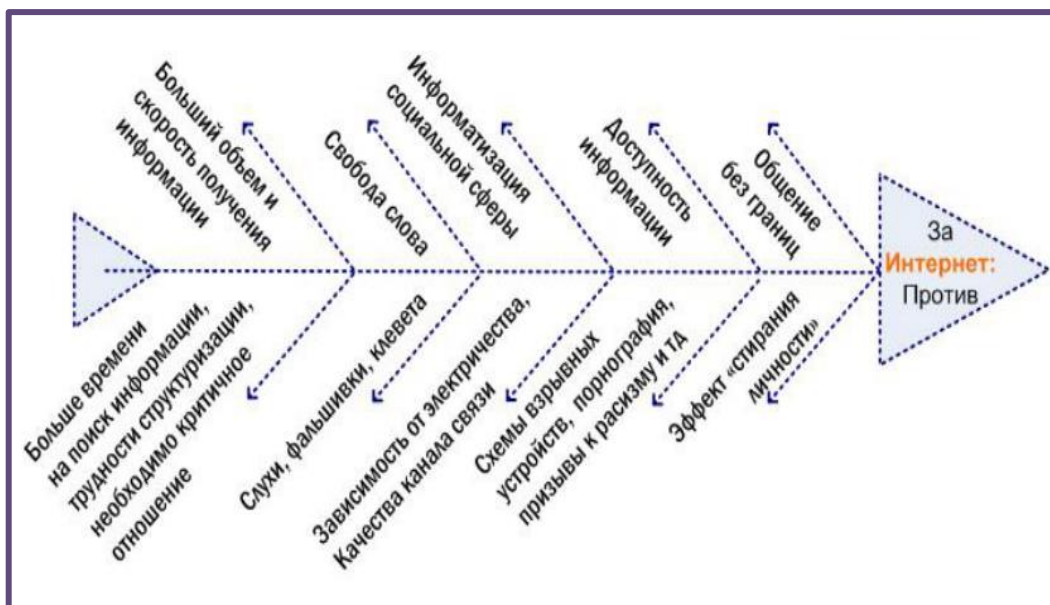
Примеры кластеров

Создание условий для инклюзивного обучения





Примеры схем метода «Фишбоун»



Используемые источники

1. Метод «Фишбоун» (Рыбий скелет): что это такое, формы работы на уроке и примеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pedsovet.su/metodika/priemy/5714>
2. Материал по теме: Деловые игры для педагогов. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2017/10/24/delovye-igry-dlya-pedagogov>
3. Инновационные формы методической работы как фактор повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.maam.ru/detskijasad/inovacionnye-formy-metodicheskoi-raboty-kak-faktor-povysheniya-profesionalnogo-masterstva-pedagogov-dou-v-uslovijah-realiz.html>
4. Инновационные аспекты в методической работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1947318/pedagogika/innovatsionnye_aspekty_metodicheskoy_rabote
5. Кластерный подход в региональном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/pdf/2015/1/1421.pdf>
6. Формы методической работы с педагогами (общие рекомендации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/509/16188.php>
7. Коммуникативные нормы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.org/8-55447.html>
8. Лаборатория деловых игр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dovosp.ru/2016/business_game_will_teach_us_to_easily

**Методические рекомендации «Современные инновационные формы
методической работы с педагогическим коллективом»**

Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр развития творчества детей
(Региональный модельный центр дополнительного образования детей
Хабаровского края)»

680000, г. Хабаровск, ул. Комсомольская, 87

тел. / факс: (4212) 30-57-13

Инстаграм: @dop.obrazovanie27

e-mail: yung_khb@mail.ru

<http://www.kcdod.khb.ru>

Подписано в печать: 23.09.2019 г.

Тираж: 15 экз.

Методические материалы размещены на сайте КГАОУ ДО РМЦ