

Методические рекомендации

**Азбука методической работы:
планирование, формы и
методы работы**

Рекомендации предназначены для заместителей директоров по учебно - воспитательной работе, заместителей директоров по научно – методической работе, заместителей по воспитательной работе.

Работа содержит рекомендации по организации методической работы в учреждении образования, знакомит с формами работы, которые можно использовать как при организации методической учебы, так и при организации работы с учащимися.

Часть I

СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Процесс обновления и перестройки образовательной системы требует реконструкции и совершенствования не только содержания обучения и воспитания, но и методической службы. Ориентируясь на гуманизацию обучения и воспитания, на формирование личности учащегося, признание ее ценности и необходимости для современного общества, прежде всего, необходимо помнить, что она (личность) формируется личностью самого педагога. Поэтому необходимо создать все условия для роста профессионального мастерства педагога. А для этого **необходима действенная и эффективная структура методической службы в образовательном учреждении.** Мастерство педагога формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на местах, следовательно, методическая работа – важнейшее звено системы образования членов педагогического коллектива. Кроме того, повседневная деятельность по повышению квалификации тесно связана с учебно-воспитательным процессом, и педагог имеет возможность в ходе своей работы каждодневно на практике закреплять свои теоретические познания.

Сущность и задачи методической работы в образовательном учреждении

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства.

Самым главным и существенным в методической работе в образовательном учреждении является оказание реальной, действенной помощи педагогическим работникам в развитии их мастерства как единства профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для современного педагога.

Определить цели и задачи методической работы - значит определить важнейшие желаемые, необходимые результаты. *Цель, прежде всего, заключается в росте педагогического мастерства.*

При постановке *задач* нужно учитывать функции методической работы по отношению к общегосударственной системе образования и воспитания

учащихся, педагогической науке и передовому педагогическому опыту; функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу, к конкретному педагогу. Организуя индивидуальную работу с конкретным учителем, можно сформулировать задачи в более обобщенном виде: *формирование и развитие индивидуально-неповторимой и эффективной системы образовательной и воспитательной деятельности конкретного педагога.*

Правильная постановка задач методической работы способствует оптимальному выбору средств решения этих задач. Главным из этих средств выступает содержание методической работы в учреждении образования.

Направления работы методического объединения:

- изучение вопросов организации образовательного и воспитательного процессов; овладение научной методологией;
- ознакомление с новыми положениями, документами, постановлениями и т. д.;
- углубленное изучение методики проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- опережающее рассмотрение вопросов методики изучения наиболее сложных вопросов внеклассной и внешкольной работы с демонстрацией открытых внешкольных мероприятий, воспитательных часов;
- изучение положений дидактики, теории воспитания, попытка их практического применения;
- изучение возрастной и педагогической психологии, психолого-педагогических особенностей детей разных возрастных групп;
- информация о новых книгах, методических рекомендациях, статьях в педагогической печати по содержанию и методике учебно - воспитательной работы;
- систематическое изучение уровня обученности и воспитанности учащихся;
- совместная работа классного руководителя и учителей предметников.

Система методической работы

Система – это комплекс взаимосвязанных элементов, которые обладают такими свойствами, как целенаправленность, целостность. Всякая система открыта, т. е. связана с другими системными и несистемными объектами, и является частью системы более высокого порядка. Система методической работы в образовательном учреждении – это часть системы работы с педагогическими кадрами, часть системы управления работой педагогов, часть системы повышения профессионализма.

Выбирая вариант методической работы, зам. директора по УВР (НМР) должен учитывать:

- задачи, поставленные перед педагогами;
- количественный и качественный состав педагогического коллектива;

- результаты изучения личности и деятельности педагогов, особенно их трудностей;
- качественный и количественный анализ текущих, конечных результатов учебно - воспитательной работы;
- особенности содержания методической работы;
- традиции образовательного учреждения; сравнительную эффективность различных форм методической работы;
- меру в использовании тех или иных направлений, содержания, форм, приемов методической работы;
- наличие времени для осуществления намеченной методической работы (возможное сокращение количества мероприятий, перенос по времени и т. д.)
- материальные, морально-психологические и др. условия; имеющиеся в конкретный момент реальные возможности привлечь педагогов к организации методической работы, быть руководителем МО, входить в состав творческой группы и т. д.

Необходимые условия для методической работы: *организационно-педагогические* (свободное время, скоординированность деятельности), *морально-психологические, санитарно-гигиенические.*

Содержание методической работы

Содержание методической работы формируется на основе следующих источников: документы, положения, дающие общую целевую ориентацию всей методической работы; достижения научно-технического прогресса, новые результаты психолого-педагогических исследований, в том числе, исследований по проблемам самой методической работы в образовательном учреждении: инструктивно-методические документы Министерства образования Республики Башкортостан по вопросам организации учебно - воспитательной работы в учреждениях образования; информация о передовом, новаторском и массовом опыте; данные конкретного анализа состояния уровня обученности и воспитанности и развития учащихся, помогающие выявить первоочередные для данного учреждения темы и проблемы методической работы и самообразования.

Выбор содержания методической работы – дело творческое.

Организация методической работы

Организация методической работы включает в себя обширный круг функций, действий:

- изучение, анализ состояния воспитательной работы;
- целеполагание – выбор цели, задач;
- планирование содержания, форм и методов, путей и средств достижения целей;
- создание рациональной организационной структуры управления;
- постановка воспитательных задач;
- инструктирование, стимулирование, оказание помощи педагогам;
- контроль;

- анализ и оценка результатов и т. д.

Компоненты организаторской деятельности заместителя директора по учебно - воспитательной работе:

- выступления с разъяснениями актуальности и сущности работы по избранной проблеме;
- подготовка документации;
- деятельность педагогического совета, методического объединения и творческих групп по предметам по избранной теме;
- создание творческих групп по обмену педагогическим опытом;
- организация самообразования;
- открытые внеучебные мероприятия;
- личный пример зам. директора;
- оперативная помощь;
- подведение итогов и постановка новых задач;
- поощрение.

Формы организации методической работы

Возможна следующая структура звеньев методической работы: педагогический совет, работающий на базе методического кабинета, методическое объединения учителей, теоретические семинары и семинары-практикумы, педагогические чтения или научно-практические конференции, школы передового опыта.

Формы работы могут быть коллективные и индивидуальные.

Коллективные формы: семинары и практикумы, научно-практические конференции, методические объединения, школы передового опыта, творческие группы, методические кабинеты и т. д.

Индивидуальные формы: стажировка, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальные консультации, индивидуальное самообразование и т. д.

Одна из самых важных форм методической работы – это работа над *единой методической темой (проблемой) образовательного учреждения (например: «Личностно ориентированное обучение и воспитание учащихся, направленное на возрождение национальной культуры, нравственности и духовности» определяет единую методическую тему: «Новая структура методической службы как средство повышения профессионального мастерства педколлектива в эффективной реализации личностно ориентированного обучения и воспитания учащихся»*). Единая методическая тема организует, делает целостным весь комплекс форм, является своего рода системообразующим фактором. Целесообразно определять единую тему на перспективу (чаще на 5 лет) с разбивкой по годам. Она способствует сплоченности коллектива, что повышает качество работы, результативность.

Одна из самых распространенных форм коллективной методической работы – *методические объединения учителей*. Заседание МО, как правило, проводится один раз в четверть. Однако деятельность МО не должна сводиться

только к заседаниям, она должна носить повседневный характер работы. Заседание МО должно включать в себя как теоретическую часть (доклады, сообщения, обзор методической литературы), так и практическую (посещение уроков, воспитательных часов, их обсуждение, открытые внеклассные мероприятия и т. п.). Как итог работы методического объединения может быть методическая продукция для учителей предметников. В конце учебного года завершить работу МО может выставка, конференция, методический фестиваль.

В работе МО может использоваться выпуск методических журналов, бюллетеней, подготовка выступлений учителей с обменом опытом на заседаниях педагогического совета, оформление стенда «Из опыта работы».

На заседаниях МО обсуждают планы, уделяется внимание вопросам самообразования, развития уровня воспитанности учащихся.

Формы занятий (заседаний):

- 1) теоретические семинары (доклады, сообщения);
- 2) семинары-практикумы (доклады, сообщения с практическим показом на уроках, воспитательных часах, внеклассных, внешкольных мероприятиях);
- 3) диспуты, дискуссии;
- 4) «деловые игры», ролевые игры; уроки (мероприятия)-панорамы;
- 5) лектории ученых, психологов, социологов, врачей;
- 6) обсуждение современных новейших методик, технологий, достижений педагогической науки;
- 7) обсуждение открытых мероприятий;
- 8) обсуждение и оценка авторских программ;
- 9) обсуждение результатов тестирования, анкетирования;
- 10) разнообразные выставки, отчеты по самообразованию;
- 11) обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению;
- 12) конкурсы («Учитель года», «Лучший классный руководитель»);
- 13) отчеты, научно-практические конференции;
- 14) педагогические советы и др.

Теоретические семинары

Это форма занятий является необходимой для ознакомления педагогов с новейшими достижениями педагогической науки и передового педагогического опыта. Она требует, в первую очередь, доступно освещать в сообщениях, докладах актуальные вопросы педагогического процесса, раскрывать содержание новых технологий, методов, приемов воспитания. К выступлениям и докладам должны привлекаться не только ученые, но и опытные педагоги, члены творческих групп. Для этого требуется большая подготовка: индивидуальные беседы, консультации с учеными, специалистами, изучение научно-методической литературы.

Проведение научно-теоретических семинаров следует планировать 2 – 3 (не чаще) раза в течение учебного года.

Семинары практикумы

Семинары-практикумы требуют серьезной подготовки, т. к. на них знакомят с результатами собственной поисковой, исследовательской работы,

проводившейся под руководством специалистов-ученых и апробировавшейся в течение нескольких месяцев.

В центре внимания присутствующих на таких семинарах находятся не только теоретические вопросы, но и практические умения и навыки, что особенно важно и ценно для роста профессионального мастерства педагогов.

После посещения практической части очень важно умело организовать обсуждение, дискуссию, на которых каждый может высказать свое мнение, свои соображения, дать оценку практикуму.

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педколлектива к творческой, поисковой, исследовательской деятельности и повышают его педагогическую культуру.

На таких семинарах необходима связь теории с практикой, они способствуют развитию творческого потенциала, профессионализма.

Необходимо проводить и психолого-педагогические практикумы, во время которых, для большей эффективности следует создавать атмосферу неформального общения, раскованности. Это дает возможность ознакомиться с новейшими достижениями психолого-педагогической науки, педагогическим опытом и заявить о своей позиции.

Диспуты, дискуссии

Диспут, «круглый стол», диалог-спор, дебаты, форум, симпозиум, «техника аквариума», «панельная дискуссия» обычно на практике обозначаются одним словом – «дискуссия». Часто дискуссией называют обсуждение или обмен опытом, мнениями, а также обсуждение-спор, т. е. столкновение точек зрения, позиций и т. д. Нередко дискуссию смешивают с полемикой - отстаиванием уже сформировавшихся взглядов, позиций.

Дискуссия – целенаправленный обмен мнениями, суждениями, идеями, осуществляемый членами проблемных микрогрупп с целью поиска истины. Ее существенной чертой является равный диалог всех участников. Желательно, чтобы группа участников была небольшой, до 10 человек.

В педагогической практике получили распространение различные виды обмена мнениями: «круглый стол», диалог-спор, дебаты, форум, симпозиум, «техника аквариума», «панельная дискуссия и др. (см. материал «Формы работы»).

«Деловые» игры, ролевые игры, игры-имитации, урок-панорама

В педагогике любые игры связаны с определенными правилами (условиями) для играющих (см. материал «Формы работы»).

Следующая форма – ***научно-практические конференции и педагогические чтения***. Данные формы являются своеобразным подведением итогов работы педагогического коллектива школы, отдельных педагогов над актуальными педагогическими проблемами.

Читательские и зрительские конференции – эта форма работы требует высокого уровня коммуникации педагога, наличие педагогов, обладающих

высоким уровнем художественной и педагогической эрудиции и вкуса, т. е. таких, которые могут возглавить обсуждение, сделать его интересным и квалифицированным.

Форма методической работы – **школа передового опыта, наставничество**. Эта форма используется при наличии одного или нескольких учителей – мастеров педагогического труда.

Индивидуальное наставничество, консультации, собеседования.

Эта форма широко применяется в работе с молодыми педагогами и теми, кто испытывает затруднения в работе с классом. В этой работе зам. директора должен хорошо знать возможности, сильные и слабые стороны, затруднения, личные качества педагога, а также уметь анализировать ход и результаты деятельности, формулировать на основе анализа конкретные методические рекомендации по организации учебно - воспитательной работы педагога. Важно обучить самоанализу собственной деятельности.

Следующая форма – **методические уголки**. Методическая работа требует наглядности – это методические выставки, бюллетени, стенгазеты и т. д.

Важной особенностью современной школы являются такие формы методической работы, как: **ролевые игры, творческие микрогруппы, обучающие семинары на основе открытых уроков, внеклассных мероприятий**. В творческие группы педагоги объединяются по желанию. Они изучают новые разработки, обмениваются мнениями, а затем реализуют идеи в своей практике.

Обсуждение открытых мероприятий

Обсуждение отдельных открытых мероприятий является предметом серьезного разговора на заседаниях проблемных микрогрупп методобъединения. При обсуждении необходимо учитывать реализацию следующих задач:

1. Умение планировать и определять цели.
2. Умение четко ставить задачи и цели мероприятия.
3. Умение выбрать эффективные и целесообразные формы, методы, виды, приемы работы с учащимися.
4. Умение добиваться максимальной результативности и рациональности труда и т. д.

Выставки и отчеты по самообразованию

Отчеты по самообразованию требуют наглядной демонстрации продуктов труда педагога: доклады, рефераты, разработки мероприятий, создание авторских программ, составление тестов-анкет и т. д. – и продуктов труда учащихся, созданных под руководством педагога: выступления, рисунки, поделки, творческие работы.

Администрация школы, чтобы стимулировать деятельность педагогов, должна понимать, изучать, помогать и помнить заповедь Гиппократ – «Не навреди!».

Обсуждение передового опыта и рекомендации по его распространению

При определении критериев оценки передового педагогического опыта методическое объединение должно учитывать:

- а) высокую эффективность, результативность;
- б) длительность функционирования данного опыта;
- в) сбалансированность и комплексность результатов;
- г) рациональность затрат времени, усилий и средств;
- д) возможность воспроизведения, использования данного опыта другими педагогами.

Очень важно для обобщения опыта умение систематизировать, описать его, представить в виде целостной структуры.

Планирование методической работы

Планирование методической работы – составной элемент общей системы управления деятельностью учебного заведения.

Что такое планирование?

План (от лат. *planum* – плоскость) – это заранее намеченная система мероприятий, предусматривающая порядок, последовательность и сроки выполнения работ, какой-либо программы.

Планирование – разработка планов развития, а также комплекса мер по их выполнению. Планирование охватывает собственно разработку плана, организацию и контроль его выполнения. Различают директивное и рекомендательное (индикативное) планирование: директивное предполагает жесткую централизацию, распределение заданий сверху, которое неукоснительно выполняется снизу; рекомендательное (индикативное) планирование – система регулирования образования на основе комплексных программ развития, отражающих предпочтительный вариант развития общества и концепцию социальной политики. Показатели индикативных программ представляют только общие ориентиры развития.

Планирование – это совокупность действий таких, как исследование, аналитика и др., с целью нахождения комплекса решений, направленных на достижение целей.

Разрабатывая план, для начала следует ответить на вопросы: что мы планируем? Для чего мы планируем? Какой результат мы хотим получить?

Планирование предполагает, прежде всего, умение думать с опережением, системность и упорядоченность в работе. Планирование требует аналитического мышления.

Критерии хорошего плана:

План должен соответствовать потребностям школы и требованиям среды.

Он должен быть реальным и достижимым при имеющихся технических, финансовых, управленческих и человеческих ресурсах.

Предполагаемые результаты должны быть четко определены.

Этапы или промежуточные фазы должны формировать результаты, которые можно оценить количественно и качественно.

План должен определять четкие сроки для каждой фазы.

Хороший план должен предусматривать все возможные изменения среды.

За каждый результат должен отвечать руководитель, а не исполнитель.

Последовательность планирования:

- Анализ итогов функционирования системы на данный период и прогнозирование состояния среды (слабые и сильные стороны системы учреждения образования, возможности среды и т. п.)

- Формулировка целей и задач.

- Определение средств достижения целей.

- Определение и взвешивание альтернативных возможностей.

- Определение препятствий и принятие мер для уменьшения их воздействия.

- Уточнение мер, определение порядка их важности и времени исполнения.

- Разбитие средств на конкретные работы по срокам.

- Контроль.

Причины провала плана:

- бесконечные модификации;

- бесконечные задержки выполнения;

- план нереален с самого начала;

- план, который вначале имел какие-то цели и смысл, оказался не актуален и не нужен;

- провал в результате скопления дополнительных задач;

- план, по мере своей разработки, постепенно отошел от своей цели и не решает поставленных задач.

Цель - указание на то, каким должен быть результат каких-либо действий; осознанный образ предвосхищаемого в сознании результата, который определяет целостность и направленность поведения.

Планирование должно быть творчеством всего коллектива. Каждый педагог осуществляет самоанализ достижений и неудач, формулирует встретившиеся затруднения, затем составляется план и окончательно утверждается педагогическим советом.

Варианты планирования:

- раздел в годовом плане учебно - воспитательной работы;

- отдельное приложение к плану в форме календарно-тематического плана работы на перспективу и текущий год;

- работа над единой методической темой (это не исключает возможности и необходимости освоения двух взаимосвязанных тем).

Необходимо планировать не только конкретные задачи, основное содержание, виды деятельности, но и определять способы учета, контроля, анализа результатов.

Структура и содержание плана методической работы

Структура плана методической работы носит примерный характер и может включать следующие разделы:

1. Характеристика педагогических кадров и методической системы учебного заведения.
2. Проблемный анализ деятельности методической службы за истекший период.
 - Над какой основной проблемой работали.
 - Какими средствами разрешались проблемы.
 - Какие результаты получили.
 - Какие противоречия остались неразрешенными и почему.
3. Цели, задачи, основные направления работы в новом учебном году.
4. Повышение профессионального уровня и совершенствование педагогического мастерства:
 - а) определение методических тем для педагогов;
 - б) организация повышения квалификации;
 - в) организация целевых взаимопосещений уроков и внеклассных мероприятий;
 - г) изучение нормативных документов;
 - д) изучение методик, методов, технологий, форм развития и воспитания;
5. Организация работы по формированию, изучению, обобщению и распространению педагогического опыта.
6. Тематика заседаний МО.
7. Разработка методических рекомендаций, пособий и т. п.
8. Совершенствование качества воспитания учащихся:
 - а) организация и проведение мониторинга уровня воспитанности учащихся и эффективности воспитательной системы;
 - б) участие в творческих группах, конференциях, научных выставках и т. п.
9. Укрепление учебно-методической и материальной базы.

Планирование работы МО может также осуществляться по основным направлениям деятельности:

- Организационно-методическое обеспечение системы повышения квалификации;
- Организация диагностических исследований, направленных на повышение эффективности учебно - воспитательного процесса;
- Организация и экспертиза инновационной деятельности педагогов и учреждения в целом;
- Участие в аттестации педагогов;
- Диагностика качества обучения и воспитания.

Форма плана может состоять из следующих разделов:

1 раздел – итоги работы за прошлый год (результаты обучения и развития учащихся сопоставить с имеющимися затруднениями учителя в решении учебно - воспитательных задач).

2 раздел – задачи методической работы в новом учебном году (формулировка основных направлений работы, вытекающих из предложений и результатов диагностики).

3 раздел – это содержание работы (перечень и тематика коллективных заседаний, разнообразных видов деятельности).

Форма плана работы может определяться на заседании методического совета. Обязательными требованиями являются конкретность понятности целей и планируемых результатов при проведении любого мероприятия, творческие цели, выдвигаемые сегодня на первый план.

Заседания МО могут проходить в виде обсуждения содержания новых документов, положений ; дискуссии по новым методическим пособиям и новинкам педагогической и методической литературы; беседы за «круглым столом»; практических индивидуальных и групповых занятий по работе с учащимися и их семьями; открытых уроков и внеклассных мероприятий; индивидуальной и групповой работы по оборудованию методического кабинета в школе; обсуждения вопросов по содержанию самообразования педагогов в каникулярное время; разработки тематики мероприятий по работе с педагогически запущенными детьми; распределения поручений с учетом сложившихся интересов; определения материалов, которые в течение года педагог передаст в методкабинет (доклады, методические разработки, сценарные разработки, творческие работы учащихся и т. д.)

В этот раздел может быть включена деятельность по подготовке конкурсов, праздников, организуемых органами ученического самоуправления.

Анализ эффективности методической работы

Исходной позицией при анализе эффективности методической работы является соответствие ее основной цели, роста уровня педагогического мастерства , с конечной целью – повышением качества и эффективности учебно - воспитательного процесса.

Анализ – это специфический вид профессиональной деятельности руководства учебного заведения школы. Он представляет собой необходимый компонент педагогического анализа УВР в учреждении образования.

Изучение деятельности и личности педагога

В программу изучения входят следующие показатели:

- системность работы по повышению уровня педагогического образования; активность;
- уровень общей культуры, расширение культурного кругозора;
- совершенствование профессиональных знаний и умений, участие в методической работе;

- нравственный авторитет;
- умение конструировать оптимальный вариант своей деятельности ;
- умение реализовать намеченный план работы;
- умение объективно оценивать результаты деятельности;
- педагогическая наблюдательность, системность в изучении психолого-педагогической личности учащегося;
- творческая деятельность;
- взаимодействие с родителями и общественностью;
- общая оценка результативности работы педагога;
- рекомендации.

Оборудование методического кабинета

Методический кабинет предназначен для обеспечения творческой работы учителей по своему предмету, самообразования и совершенствования педагогического мастерства, а также для анализа и обобщения опыта методической работы, накопленного в учреждении образования.

Оборудование и организация работы методического кабинета должны позволять решать следующие задачи:

- нормативно-организационную (пропаганда решений и указаний органов управления образования, руководства УО, решений педагогического совета по вопросам обучения и воспитания);
- дидактико-методическую (оказание помощи методическим объединениям в разработке планов работы на учебный год, а также в организации, подготовке и проведении общешкольных мероприятий по обобщению опыта методической работы (методических сборов, совещаний, семинаров, научно-методических конференций);
- информационно-проблемную (обеспечение сбора, хранения и популяризации литературы по проблемам педагогики, психологии, методики обучения и воспитания);
- практическую (оказание помощи учителям в подготовке и проведении различных видов занятий, мероприятий, предоставлении систематизированных методических пособий и образцов документации, а также путем организации консультаций опытных педагогов);
- технологическую (рекомендации по методике применения ТСО; помощь в их использовании);
- создание актива методистов (МО), организация его работы; работа с руководителями МО и взаимный обмен информацией с ними.

Для решения этих задач методический кабинет должен иметь помещение площадью не менее 60 кв. метров, позволяющий разместить необходимое оборудование и рабочие столы для учителей. Число столов должно позволять более или менее свободно располагаться всему педагогическому коллективу для проведения заседаний.

Оборудование методического кабинета включает:

- стенды, отражающие организацию учебной, воспитательной и методической работы в УО;

- фонды педагогической печати, а также литературы по вопросам педагогики, психологии и методики преподавания и воспитания;
- образцы учебной документации (частные методики, вводные лекции, планы-конспекты проведения занятий, сценарные разработки и т. д.);
- информационные указатели, выписки и каталоги литературы по вопросам обучения и воспитания;
- каталоги учебных кинофильмов, диафильмов и других дидактических материалов, используемых в общешкольном масштабе;
- материалы ведущих педагогов по вопросам теории и практики обучения и воспитания в виде печатных материалов;
- технические средства для просмотра и прослушивания имеющихся дидактических материалов (проигрыватель, диапроектор, магнитофон, компьютер и т. д.);
- письменные столы для учителей, классную доску, экран, кафедру.

В кабинете должен быть обеспечен свободный доступ учителей к литературе, а также помощь и консультации учителей-методистов по различным вопросам.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ УЧЕБЫ

Педагогические советы являются высшим органом коллективного руководства школы, где вполне правомерно решаются вопросы повышения педагогического мастерства педагогов. В рамках педагогического совета возможно заслушивание теоретических сообщений, выступлений из опыта работы, творческих отчетов. Здесь не только идет обсуждение анализа причин тех или иных недостатков, но и оказание практической методической помощи. Действенность педагогического совета – это его нацеленность на повышение мастерства педагогического коллектива школы.

Педагогические советы *по своим функциям* делятся на *управленческие, методические, воспитательные и социально-педагогические.*

Методические функции включают в себя информационное, обобщающе-аналитическое, развивающее, обобщающее, активизирующее направления.

Информационное – сообщения о состоянии учебно-воспитательного процесса и путях его совершенствования, о достижениях педагогической науки, пропаганда передового опыта.

Обобщающе-аналитическое – анализ состояния учебно-воспитательного процесса, уровня воспитательной работы, уровня воспитанности учащихся, обобщение и анализ передового опыта.

Развивающее – развитие педагогического мастерства, овладение формами, методами и приемами воспитания, дающими наибольший эффект, использование опыта педагогов-новаторов, передовых технологий.

Обучающее – повышение квалификации педагогических работников путем различных форм передачи знаний, умений и навыков педагогического мастерства.

Активизирующее – активизация усилий педагогического коллектива во всех звеньях методической службы.

Требования к планированию педагогических советов:

- актуальность;
- значимость и всеобщность проблемы;
- перспективность;
- концептуальность;
- системность.

Методы и формы педагогических советов

Метод – это путь продвижения к истине. Выделяют следующие методы:

- словесные (вербальные) (лекция, рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, работа с материалами);
- наглядные (рисованная наглядность, демонстрация кино-, фото-, телематериалов, компьютерные средства);
- практические (действия педагогов, моделирование разнообразных ситуаций, наблюдения за практической деятельностью педагогов в воспитательном процессе).

Имеют место объяснительно-иллюстративные, репродуктивные и продуктивные проблемные, поисковые, исследовательские и творческие методы.

Традиционно педагогический совет представляет собой публичное собрание, деловое сообщение. В зависимости от использования форм и методов можно выделить три группы педагогических советов:

- традиционные (авторитарные, догматические);
- современные интенсифицированные (модернизированные, модифицированные), представляющие то или иное улучшение традиционных педсоветов;
- нетрадиционные (альтернативные), по аналогии с альтернативными обучающими технологиями.

Традиционные педсоветы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания, авторитарным стилем общения администрации с педагогами. По форме и организации деятельности участников этих педсоветов выделяются, прежде всего, такие технологии: доклад с содокладом, доклад с обсуждением (выступлениями), с приглашением докладчика-специалиста, серия выступлений без основного докладчика.

Интенсифицированной формой традиционного педсовета является семинар-практикум.

Нетрадиционные формы педсовета – это: деловая игра, коллективное творческое дело, «круглый стол», диспут, дискуссия, конференция, педагогический консилиум, творческий отчет, презентация, конкурс, аукцион, фестиваль и др.

По составу участников педагогический совет может быть:

- **постоянным**, он определен Положением о педагогическом совете и включает весь педагогический коллектив;

- **расширенным**, куда приглашаются представители шефских организаций, преподаватели вузов, члены родительских комитетов, представители детских и молодежных общественных организаций, родители, учащиеся;
- **объединенным**, где решаются совместно с другим коллективом общие для них проблемы, обсуждаются цели, содержание, формы, методы, приемы работы. Это может быть совместный педсовет школы и профессионально-технического учебного заведения.
- **малым**, он занимается решением одной проблемы, привлекая только педагогов, причастных к ней.

По месту и роли в учебно-воспитательном процессе педсовет может быть тактическим, стратегическим; стартовым, текущим, итоговым; внеочередным; по итогам проверок, смотров и т. д.

Часть II

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Аукцион интеллектуальный – игровая форма состязательной интеллектуальной деятельности. Личные убеждения во время игры во внимание не принимаются. Чтобы «купить» предлагаемый «товар» (книгу, репродукцию, диск и т. п.), надо предъявить «плату» в виде определенных знаний о предмете. Разыгрываемую ценность приобретает тот, кто сообщит как можно больше необходимых сведений до третьего удара гонга.

Беседа – 1. Разговор, обмен мнениями. 2. Общедоступный доклад с участием слушателей в обмене мнениями.

Беседа за «круглым столом» - имеет следующие особенности:

- обращение к конкретной проблеме;
- коллективность обсуждения, свободный обмен мнениями;
- ограниченность числа участников такой беседы, как правило, коллективом группы.

Проведение данной формы требует тщательной подготовки.

Беседа сократовская – развернутое рассмотрение множества вариантов решений при большом разнообразии условий с целью принять единое принципиальное решение по мировоззренческой проблеме. Сократовский метод, как известно, состоял в предъявлении ученикам системы вопросов, последовательные ответы на которые приводят к истине. Проблемный вопрос обрастает большим числом мелких и частных вопросов, ведущих к общему ответу. Но ответ не формулируется – каждый участник беседы делает для себя выбор, хотя не исключено, что данный выбор обсуждается гласно.

Брейн-ринг – интеллектуальная игра, способствующая развитию творческих, познавательных способностей учащихся, логике мышления, популяризации среди молодежи знаний по разным отраслям науки и культуры.

Правила заимствованы из одноименной телеигры, основанной на принципах состязательности команд в сообразительности и быстроте реакции при ответах на различные вопросы.

Вахта памяти – серия мероприятий, направленных на воспитание патриотизма и уважительного отношения к героическому прошлому своих соотечественников. В эти дни организуются встречи с ветеранами, конкурсы патриотических стихов и песен, коллективный просмотр и обсуждение кинофильмов, читательские конференции, тематические конкурсы и викторины, военно-спортивные соревнования, игры. Завершается день музыкально-тематической композицией или праздничным концертом.

Вечер – тематика может быть самая разнообразная: приурочен памятным датам и праздникам; посвящен интересным фактам истории страны, различным проблемам общественно-политической жизни, литературе, искусству, природе и т. п. Методика подготовки и проведения: создается инициативная творческая группа, которая разрабатывает программу, продумывает сценарий, организовывает репетиции, готовит объявление-анонс и пригласительные билеты. Успех зависит от тематики, содержательной насыщенности и эмоциональной выразительности сценария, музыкального сопровождения и тщательности подготовки.

Викторина – занимательная игра, в процессе которой в определенной последовательности (логической, хронологической и др.) перед учащимися ставятся вопросы, на которые они дают ответы в устной или письменной форме. Вопросы обычно объединены общей темой. Викторины могут быть исторические, литературные, музыкальные, научно-технические, морально-этические и смешанные, включающие вопросы из различных областей знаний и человеческих отношений.

Гостиная (поэтическая, музыкальная, педагогическая...) – форма занятий, способствующая объединению людей для свободного общения по интересам.

Сбор гостей проходит под тихую, мелодичную музыку. Стулья ставятся так, чтобы все могли видеть друг друга. Выбираются ведущие (хозяйева гостиной), которые руководят ходом мероприятия.

Первый момент – представление гостей. Тематика гостиной определяет тематику высказываний, воспоминаний. Затем предлагается обмен сувенирами. В гостиных нередко звучат забавные истории, анекдоты, связанные с тематикой. По ходу обсуждаются возникающие проблемы. Непринужденная дружеская обстановка способствует оживленному взаимодействию участников, давая каждому из них новый импульс для творческого самовыражения.

Дебаты - воспитательное мероприятие, которое строится на заранее спланированных выступлениях участников, проходит в форме формального спора по определенным правилам, где команды, защищая разные позиции некоего спорного утверждения («ЗА» и «ПРОТИВ»), пытаются убедить третью

сторону, судей, в том, что их позиция верна. Помимо критического мышления, дебаты развивают и исследовательские навыки: приводимые аргументы должны быть подкреплены доказательствами.

«Дебаты Карла Поппера» – разновидность дебатов, развивает умение работать в командах. Члены команд заранее знакомятся с проблемой, проводят исследовательскую работу с литературой (факты, статистика, примеры), рассматривают проблему с разных сторон, готовят аргументы и контраргументы, подготавливают вопросы для своих оппонентов. Каждая команда отстаивает не свою личную точку зрения на проблему, а ту, которая досталась ей по жеребьевке или по договоренности. Представляются лишь два из многочисленных подходов к проблеме. Личные убеждения во время игры во внимание не принимаются.

«Деловая игра» - это формирование профессиональных навыков на основе опыта и личных качеств, это состязание 2-3 групп и более. Для достижения результативности в процессе проведения игры роли должны быть распределены так, чтобы руководили ими подготовленные, эрудированные участники. Необходимо избрать председателя-ведущего, инструктора (хотя не стоит подробно разъяснять детали игры, т. к. она должна быть похожа на реальные, жизненные события, а подробный инструктаж может свести к минимуму интерес играющих); судью, который только следит за ходом игры и соблюдением игровых правил; тренера (в его роли должен выступать учитель, куратор, который может подсказывать в ходе игры, чтобы полнее реализовать ее возможности).

Для подготовке таких игр требуется время. Очень часто в процессе игры участники в результате эмоционального подъема могут прибегать к имитации, драматизации.

После окончания подводятся итоги (подсчет очков).

Механизм проведения деловой игры:

1) подготовительный этап:

- тема и сценарий
- цель
- характеристика исходной обстановки игрового комплекса
- определение состава участников, их роли, оговаривается тема, система стимулирования
- проработка со всеми участниками игры сценария, структуры игровой деятельности.

2) проведение игры:

* руководитель сообщает тему игры

- дается инструктаж о ходе игры.

3) проведение игры:

- фиксируется эмоциональная реакция каждого играющего
- руководитель излагает факты, сведения, сопоставляя их с эмоциональными реакциями играющих
- осуществление игры во времени.

- 4) подведение итогов и разбор игры проводится на основе эмоционально пережитых играющими суждений, дается общая оценка всем участникам игры и каждому в отдельности, акцентируя внимание на достоинствах и недостатках. Рекомендуются оценивать общую манеру игроков, дать рекомендации.

День гения – данная форма содействует расширению представления молодых людей о неисчерпаемых возможностях человека. Цель проведения – познакомить с великими, гениальными, выдающимися людьми разных времен и народов, помочь понять им, что гениальность – это не только исключительные способности к какому-то виду деятельности, но и огромное терпение, целеустремленность, неустанный труд. День гения сочетает в себе комплекс ярких, содержательных мероприятий, как познавательного, так и целостно-ориентировочного плана, которые проводятся в течение всего дня и посвящаются кому-нибудь из великих людей (подготовка соответствующих стендов, стенгазет, выставок; проведение устного журнала «Сорок пять минут с великим», тематического вечера, викторины, заседания, гостиной, постановка спектакля, концерт и т. п.)

«Дискуссионные качели» – мероприятие в форме ритмичного чередования суждений по предложенной теме: как на качелях два партнера обеспечивают взлет вверх за счет поочередных толчков – «бросков» своей мысли. Группы или два человека располагаются друг против друга. Музыкальное вступление, слово ведущего, красивый интерьер содействуют внутренней психологической подготовке участников. При произнесении ведущим вопроса (он может быть знаком участникам) «качели начинают раскачиваться»... Возможна «переключка» афоризмов, отстаивающих две разные точки зрения (или показывающие две разные грани) обсуждаемой проблемы.

Заочное путешествие – проводится с целью более глубокого ознакомления с экономикой, культурой, наукой, историей и т. п., как своей, так и других стран. Основные задачи «путешествия»:

- расширение кругозора воспитанников;
- пополнение их багажа знаний;
- стимулирование познавательной активности.

Для организации заочного путешествия создается штаб из представителей учащихся и педагогов, который разрабатывает маршрут «путешествия», его «привалы», подбирает и рекомендует литературу для прочтения. Определяет задание творческим группам и отдельным учащимся. Маршрут может проходить по разным городам своей страны, других стран, по объектам того или иного города, района. В ходе подготовки учащиеся знакомятся с литературой, периодической печатью, встречаются с различными людьми, посещают памятные места, предприятия, учреждения, культурные центры, готовят сообщения и наглядный материал. Формы проведения: устный журнал, беседа за «круглым столом», пресс-конференция, тематический вечер и т. п.

Игра-имитация – форма занятий проблемных микрогрупп, требующая творческого подхода от ведущего. Грамотно подготовленная игра-имитация предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и помогут поддержать высокую активность участников. Тематика игры может быть придумана 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. Он должен дать ясные и простые устные или письменные инструкции своим игрокам, распределить роли участников и определить продолжительность игры. Участники игры по своему оценят проигранные ими ситуации.

Интерактивная игра – самопознание, анализ, активизация личностных особенностей, обучение на собственном опыте, основанное на социально-психологическом аспекте, где знания приобретаются не извне, а через личный опыт человека.

В интерактивной игре нет деления на группу, разыгрывающую роли, и группу наблюдателей, которые в последствии участвуют в процессе анализа. Непременным условием является участие каждого в игре, т. к. основным обучающим элементом в данном случае выступает взаимодействие.

В интерактивной игре, как и в ролевой, участникам задается ситуация. Но вместо конкретных ролей участникам даются лишь инструкции, каким образом им следует действовать. Здесь не обязательно, чтобы предлагаемая ситуация напоминала жизненную. Достаточно, если она будет заключать в себе какую-либо проблему, которую следует решить.

Перед участниками ставится определенная цель, которую они должны стремиться достичь в ходе игры, например, набрать наибольшее количество очков и т. д. При отсутствии такой цели игра будет восприниматься не серьезно, а игровая ситуация приобретет элемент искусственности и не даст нужного эффекта.

Преимущества интерактивной игры:

- глубокий уровень усвоения информации (через переживания);
- выработка умений слушать и слышать другого;
- знания «пропускают через себя», и к некоторому выводу человек приходит сам, либо во время обсуждения в группе;
- обучение через обмен опытом или пассивное наблюдение;
- взаимодействие, активизация мышления;
- личный рост;
- опыт социального взаимодействия;
- активность и участие каждого;
- множество путей достичь желаемого;
- возможность анализа своих действий, ощущение обретения опыта;
- возможность обмениваться опытом и размышлениями;
- универсальность, многостороннее применение, психологичность (возможность одновременно и диагностики, и коррекции);
- высокая эффективность рассмотрения материала;

- выработка умения сотрудничать;
- возможность делать то, что тебе нравится и таким образом проявить себя с лучшей стороны;
- разнообразие форм, неизвестность для участников;
- возможность в непринужденной форме и обстановке приобретать опыт;
- можно увидеть решение тех проблем, которые первоначально не ставились для решения;
- интеграция группы в теплой атмосфере;
- развитие индивидуальных способностей, стимулирование к более активной полезной деятельности.

Недостатки интерактивной игры:

- есть риск столкновения личностных амбиций;
- возможность чрезмерного увлечения игрой, неумение делать выводы;
- метод результативен в полной мере не для всех возрастных групп;
- большая продолжительность по времени;
- не работает в больших группах;
- требует очень большого мастерства и ответственности тренера;
- это практика, которая не подкреплена теорией;
- пассивность некоторых участников, нежелание участвовать;
- невозможность использовать в дошкольных учреждениях;
- есть риск возникновения конфликтных ситуаций;
- не до конца можно раскрыть свой творческий потенциал;
- малоизвестный метод. Не распространяется в широких кругах;
- трудность использования в группах, где участники плохо знают друг друга;
- можно сильно «зацепить» личностные позиции, качества друг друга;
- не все знания можно приобретать через эту методику;
- после окончания игры у некоторых участников остаются негативные переживания;
- относительно низкая информационная продуктивность.

КВН – эта форма работы носит познавательный и в то же время развлекательный, юмористический характер. КВН как яркая театрализованная игра привлекает много участников и может быть использована для изучения интересов и склонностей воспитанников, их способностей и разносторонних талантов.

Конкурс – это соревнование на лучшее выполнение определенного задания. В нем могут участвовать, как отдельные учащиеся, так и целые коллективы. Конкурс может быть составной частью массовых мероприятий, а также быть самостоятельным мероприятием. Для оценки выполнения участниками каждого элемента теоретического или практического задания создается жюри (разрабатывается система оценок по каждому этапу конкурса).

Конференция – одна из сложных форм воспитательной работы. Она требует тщательной организационно-методической подготовки. Только в этом

случае она дает возможность учащимся всесторонне рассмотреть ту или иную общественно-политическую проблему, сделать необходимые для себя выводы. Главное требование к организации конференции – это отражение в ее содержании наиболее актуальных проблем современности. Работа по подготовке конференции предусматривает несколько этапов:

1. Определение темы конференции.
2. Составление программы конференции и определение тематики докладов.
3. Написание рефератов учащимися и выставление их на конкурс. Выбор докладчиков среди авторов лучших рефератов.
4. Заслушивание 3-4 докладов.
5. Обсуждение докладов, подведение итогов.
(Более подробную информацию смотри ниже.)

«Круглый стол» - это беседа, в которой все участвуют «на равных». В ходе ее происходит обмен мнениями между всеми участниками.

Мастер-класс - передача ученикам Мастером (авторитетным и опытным специалистом) опыта, мастерства, искусства в точном смысле, чаще всего – путем прямого и комментированного показа приемов работы. Под мастерством обычно понимается умение исполнять какое-то дело наилучшим образом. Понятие «мастерства» – атрибут любой профессиональной деятельности, а стремление стать «мастером» естественно для каждого педагога, который любит свою профессию.

Мастерская творческая (ателье) – эффективная форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания. Особой формой занятий в этих ателье является демарш (от фр. demarche - действие, поступок, вызов). Это практические действия, связанные с определенной познавательной и педагогической задачей и предназначенные для творческого самостоятельного выполнения участниками. Педагогическая мастерская – это форма занятий с педагогами с целью ознакомления с методами нестандартной педагогики (вызов традиционной педагогике).

Открытая кафедра – игровая форма воспитательной работы с учащимися, способствующая развитию их социальной и гражданской ориентации. Участники мысленно представляют, что перед ними стоит кафедра, с которой можно сказать свое слово всему миру, высказать свое мнение о сущности современных социальных, политических, экономических событий. При этом воспитанник может выступать от своего имени или выбрать для себя любую роль: президента, депутата, директора учебного заведения, предприятия.

Открытый микрофон – форма публицистической деятельности молодежи. Учащиеся выступают перед своим коллективом с каким-либо вопросом, имеющим отношение к организации жизни в учебном заведении, касающимся социальных преобразований или затрагивающим

взаимоотношения в коллективе. Микрофон «открыт» для всех: для учащихся, педагогов, административных, технических работников, родителей.

«Панельная дискуссия» - форма дискуссии. В ней могут участвовать 2-3 и более групп по 6-8 участников, которые заранее избирают председателей. Последние обсуждают намеченную проблему, после чего совместно приходят к определенному выводу, решению. Важно, чтобы все участники «панельной дискуссии» были заинтересованы в решении обсуждаемой проблемы.

«Парламентские дебаты» – соревнование в находчивости, умении аргументировать свою точку зрения, лаконично говорить, оно напоминает дебаты в палате парламента. По два игрока от команд правительства и оппозиции рассматривают тему, предложенную в палате. На каждый раунд предлагается новая тема. Дебатами руководит спикер палаты, который выполняет функцию судьи во время раунда. Премьер-министр объявляет тему, представляет ключевые слова, задает тон игре и определяет направление, в котором будет проходить игра. Побеждает та команда, игроки которой умеют быстрее и более логично мыслить, грамотнее высказывать свое мнение.

Практикум (педагогический) – форма выработки педагогических умений по воспитанию детей, эффективному решению возникающих педагогических ситуаций, своеобразная тренировка педагогического мышления.

Публичная лекция – лекция научного или философского плана с морально-этической или психологической тематикой перед свободной аудиторией учебного заведения: учащимися разных курсов, преподавателями, техническими работниками, родителями. Жестко ограниченное время лекции – не более 15-20 минут, - позволяет проводить ее во время большого перерыва. Особенности данного мероприятия являются увлекательность логического развертывания положений, доказательность суждений, лаконичность формулировок, наличие 2-3 ярких необычных примеров к тезисам лекции, а также эстетическое оформление, влияющее на состояние и настроение слушателей (кафедра с настольной лампой для лектора как единственное яркое пятно в зале, афоризм по главной теме лекции перед глазами слушателей, музыкальное сопровождение).

Ролевая игра – в процессе ее участники разыгрывают определенные жизненные ситуации. Она больше напоминает театр, решение проблемы – не основное.

Механизм проведения ролевой игры довольно прост:

- 1) руководитель сообщает тему игры;
- 2) дается инструктаж о ходе игры;
- 3) фиксируется эмоциональная реакция каждого из играющих;
- 4) руководитель излагает факты, сведения, сопоставляя их с эмоциональными реакциями играющих;
- 5) подведение итогов проводится на основе эмоционально пережитых игравшими суждений.

Значимость такой игры связана с активизацией внимания, переживаний, с мыслями участников процесса.

(Более подробную информацию смотри ниже.)

Ролевая игра «Суд над...» - это вид имитационной игры. Она проводится в форме «судебного процесса» над негативными явлениями жизни современного общества (равнодушие, хулиганство, наркомания и т. п.), человеческими пороками (лень, жадность, цинизм), безнравственными поступками (предательство, воровство).

Семинар – это особая форма групповых занятий по какой-либо теме при активном участии слушателей с целью овладения ими практическими навыками, необходимыми в повседневной жизни для успешного решения возникающих проблем. Главным стержнем семинара является осмысление участниками их собственного опыта, в результате чего решается ряд задач:

- осознание и принятие существования различных взглядов на обсуждаемую проблему и на способы ее решения;
- выработка норм взаимодействия в результате совместной деятельности участников;
- осознание значимости собственной позиции, ее влияния на процесс принятия решений;
- овладение знаниями, формирование умений, навыков, необходимых для решения конкретной проблемы.

Семинар-практикум требует очень серьезной подготовки, т. к. на них происходит знакомство с результатами собственной поисковой, исследовательской работы, проводившейся под руководством специалистов-ученых и апробировавшейся в течение нескольких месяцев.

В центре внимания присутствующих на таких семинарах находятся не только теоретические вопросы, но и практические. **Симпозиум** – более формализованное обсуждение; в ходе его участники выступают с сообщениями, в которых раскрывают свою точку зрения на интересующую проблему, после чего отвечают на вопросы присутствующих.

Театр-экспромт - форма воспитательной работы, используемая, как самостоятельно, так и в качестве элемента праздника, вечера. На глазах у зрителей разыгрывается спектакль неожиданного содержания, с элементами импровизированной игры. Никто из учащихся до самого представления не знает, кто какую роль будет исполнять, об этом узнают на самом вечере. Во время подготовки инициативная группа составляет сюжет театрального представления и изготавливает карточки с обозначением всех ролей предстоящего спектакля. При проведении мероприятия карточки распределяются по жребию. Актеры, получившие роли, приглашаются за кулисы. Составленный заранее текст произносится ведущими «за кадром». Слыша текст, актеры выходят на сцену и играют свои роли. Сюжет, предложенный для театрального экспромта, должен содержать в себе множество действий и взаимодействий персонажей. Могут разыгрываться сказки, легенды, детективные истории, фантастические истории, веселые бытовые анекдоты.

«Техника аквариума» - вид дискуссии. Содержание ее тесно определено противоречиями, разногласиями, а подчас и конфликтами по определенному вопросу.

Механизм проведения:

1. Проблема дискуссии формируется по просьбе участников.
2. Участники делятся на 2-3 группы, которые располагаются по кругу.
3. Члены каждой группы выбирают представителя, который будет отстаивать ее позицию.
4. Все участники заранее знакомятся с обсуждаемой темой, поэтому имеют возможность уже до начала дискуссии обменяться мнениями, выбрать общую точку зрения.
5. Представители групп собираются в центре по кругу и получают возможность высказать мнение группы, отстаивая ее позиции. Остальные участники «аквариума» не могут высказывать свое мнение, а имеют возможность лишь передавать в ходе обсуждения записки. Где выражают свои соображения.
6. Представители групп могут взять перерыв, чтобы проконсультироваться с остальными ее членами.
7. «Аквариумное» обсуждение заканчивается по истечении отведенного времени или после принятия решения.
8. После окончания дискуссии представителями групп проводится критический разбор хода обсуждения, а решения вырабатываются уже всеми участниками «аквариумного» диспута.

Ток-шоу - дискуссия с возможно большим числом участников. Смысл проведения ток-шоу не сводится к выработке единой точки зрения на обсуждаемую проблему. Его назначение – включить молодых людей в ситуацию нравственного выбора путей соотнесения своих ценностных установок с суждениями одноклассников, с общепринятыми нравственными требованиями. При подготовке важно определить способ постановки проблемы:

- рассказ человека в маске, «история маски»;
- демонстрация фрагмента кино или видеофильма;
- прочтение ситуации из книги, журнальной или газетной статьи;
- инсценировка ситуации.

Заранее необходимо выбрать ведущего ток-шоу, выработать правила ведения дискуссии.

Турнир – форма познавательной деятельности учащихся. Это творческое состязание нескольких команд-участников (обычно по 5 человек), в котором команды по очереди «атакуют» и «обороняются» – задают вопросы «противнику» и коллективно готовят ответы на вопросы соперников по игре. Турниры бывают однопрофильные (турнир знатоков родного края, знатоков медицины и т. п.) и комплексные, когда туры состязаний посвящены различной тематике. Количество туров равно количеству команд-участниц, так как каждая команда по очереди является организатором одного из туров, выступая в других турах рядовым участником. После турнира каждая команда подводит итоги тура, за проведение которого она была ответственной. Победителем становится команда, набравшая наибольшее суммарное количество баллов.

Уроки замечательной личности – воспитательное мероприятие по материалам художественного, научного, исторического или другого наследия; биографии и жизнеописания великих людей: писателей, композиторов, художников, ученых, путешественников, философов, героев войны и труда. При проведении используются различные методические приемы: рассказ педагога и учащихся, комментированное чтение, размышление по изречениям, «эстафета мнений» и др.

Устный журнал – своеобразная форма работы, которая позволяет ярко, эмоционально донести до воспитанников важную информацию из области политики, науки, техники, литературы, искусства. Проводится устный журнал самими учащимися. Часть журнала, которая освещает один вопрос, условно называется «страница». Общий объем – 3-5 «страниц». Устный журнал может иметь тематический или обзорный характер.

Фестиваль искусств – своеобразный смотр талантов учащихся: поэтов, певцов, танцоров, музыкантов, чтецов. Он проводится между классами один раз в год и требует длительной подготовки. Фестиваль может включать викторины по литературе, живописи, музыке, экскурсии по литературным местам города, вечера прослушивания звукозаписей, художественные выставки. Лишь после

тщательного отбора номеров можно назначить день проведения фестиваля. В оценках, которые будет давать жюри, прежде всего, учитывается качество исполнения.

«Философский стол» - одна из наиболее сложных форм воспитательной работы с учащимися по вопросам мировоззренческого характера («Смысл жизни», «Нужна ли человеку совесть?»), требующая философского осмысления обсуждаемой проблемы, как педагогом, так и учащимися. Данное мероприятие необходимо тщательно готовить. Перед участниками «Философского стола» заранее ставится вопрос, ответ на который они ищут в философской литературе. Важно, чтобы обсуждение проблемы не свелось к прочтению заранее заготовленных докладов, выступлений. В качестве одного из условий беседы выдвигается опора на конкретные житейско-обыденные наблюдения и факты. Искусство педагога проявляется в том, чтобы своевременно связать суждения воспитанников, поддержать их смелую мысль, заметить тех, кто еще не приобрел решимости сказать свое слово. Атмосфере активного обсуждения проблемы способствует и оформление помещения, где проходит «Философский стол»: составленные кругом столы, портреты философов, плакаты с афоризмами на тему разговора. На «Философский стол» могут быть приглашены гости: учащиеся, авторитетные преподаватели и специалисты. Возможно, в итоге длительных размышлений участники не придут к окончательному и единому решению поставленной проблемы. Главное – это стимулирование стремления учащихся самостоятельно анализировать и размышлять, искать ответы на вопросы о смысле жизни.

Ярмарка солидарности - форма воспитательной работы с учащимися, организуемая с целью продажи изготовленных учащимися «товаров». Вырученные от продажи средства поступают в определенный фонд для нуждающихся в помощи.

Для организации ярмарки создается специальная комиссия из представителей органов самоуправления, педагогов, членов родительского комитета. Комиссия принимает и оценивает «товары», информирует об условиях проведения ярмарки.

Место проведения ярмарки украшено, звучит музыка, возможны выступления коллективов художественной самодеятельности, агитбригад. Завершает работу ярмарки выступление ее организаторов, в котором подводятся итоги, отмечаются особо отличившиеся, сообщается о сумме вырученных денег, зачитывается решение об их перечислении в определенный фонд.

Педагогическая ценность ярмарки солидарности не только в стимулировании проявления способностей учащихся, но и в ярко выраженной гуманистической направленности.

ДИСКУССИЯ

Дискуссия (лат. discussio - рассмотрение, исследование) - способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе; метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность

учебного процесса за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины (Российской педагогической энциклопедии. - М., 1993, с. 273).

Дискуссия - исследование, разбор, заключающийся в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы, или в сопоставлении информации, идей, мнений, предложений (Дискуссия в научно-технической пропаганде и активном обучении. - М., 1990, с. 4).

Таким образом, можно выделить следующие *признаки дискуссии*:

- обсуждение, обмен мнениями, идеями между участниками;
- исследование какого-либо вопроса, проблемы с разных позиций;
- активное взаимодействие участников, в основе которого лежит многосторонняя коммуникация;
- конструирование и присвоение нового знания.

В научной литературе и педагогической практике выделяют несколько видов дискуссии:

Дебаты. Это метод предполагает «борьбу словами», стремление к победе. Цель его - поиск лучших аргументов в защиту своей позиции, обострение и уточнение своей позиции, демонстрация слабой обоснованности противоположной позиции. Дебаты могут проходить как в устной, так и в письменной форме.

Переговоры. Данный вид дискуссии используется для обсуждения ситуации и поиска решения, нахождения компромисса, достижения консенсуса и налаживания сотрудничества между учащимися.

«Круглый стол». Беседа, позволяющая организовать обмен мнениями, идеями..

Заседание экспертной группы (панельная дискуссия). Организация и проведение этого вида дискуссии включают два этапа. Первый этап предполагает предварительную подготовку 5-6 участников по обсуждению намеченной проблемы, в процессе которой идет подбор материала и формирование собственного взгляда. На втором этапе они излагают свою позицию другим участникам группы. При этом их выступление не должно перерасти в монолог. У слушателей есть возможность задавать вопросы и получать на них ответы.

Симпозиум. Вид обсуждения, позволяющий выступить с сообщениями, представляющими их точки зрения, а затем ответить на вопросы других участников симпозиума.

Этапы подготовки и проведения дискуссии

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Подготовительный этап решает следующие задачи:

Формулирование темы и цели дискуссии. Эффективность дискуссии зависит от актуальности темы и четкой постановки цели.

Широко сформулированная тема предполагает сбор и упорядочение информации, поиск альтернатив, интерпретацию приводимых аргументов, примеров. Узко сформулированная тема заканчивается обычно принятием группового решения по обсуждаемым вопросам.

В качестве наиболее общих целей дискуссии могут быть:

- анализ имеющегося опыта, осмысление и рассмотрение обсуждаемых вопросов с разных сторон, критическое отношение к имеющимся знаниям, информации, а также явлению и ситуации;
- конструирование нового знания, нахождение компромиссных решений по проблеме, изменение установок;

- проверка на практике сформулированных гипотез при использовании полученной ранее информации.

Презентация программы совместной деятельности, распределение ролей. Ведущий знакомит участников с алгоритмом проведения дискуссии, распределяет при необходимости роли, например наблюдатели и участники дискуссии, сторонники и противники и т. д.

На этом этапе необходимо также организовать согласование по понятиям, терминам. Это является важнейшим условием взаимопонимания в процессе обсуждения, и будет способствовать глубокому и содержательному рассмотрению поднимаемой проблемы. В противном случае дискуссия может превратиться в ненужный спор, в котором большая часть времени будет потрачена на уточнение понимания высказываний каждого участника.

Определение норм работы группы в процессе дискуссии. Ведущий напоминает нормы организации совместной работы. Участники могут добавить, при необходимости, новые.

Постановка вопросов или утверждений для совместного обсуждения. Утверждения для дискуссии должны быть сформулированы так, чтобы участники могли осмыслить их, найти аргументы в подтверждение или опровержение предлагаемого проблемного вопроса, актуализировать свои знания и опыт и использовать их в процессе обсуждения для достижения конечного результата.

ПРОВЕДЕНИЕ ДИСКУССИИ

Проведение дискуссии предполагает следующую деятельность:

Организация обсуждения темы, вопроса или проблемы. Демонстрация кинофильма, иллюстрационного материала, описание конкретного случая, использование текущих новостей, ролевое разыгрывание эпизода, приглашение экспертов позволят плавно перейти к обсуждению темы, активизировать внимание участников, настроить на продуктивное обсуждение поднимаемой проблемы.

Наблюдение за развитием групповой динамики, выполнением норм работы и атмосферой в группе; регулирование этих процессов. Выполнение регламента этапов дискуссии и регламента выступления каждого участника способствует его более активной, динамичной работе, выступлению большого количества участников, а также позволяет избегать ненужных пауз и затягивания процесса обсуждения.

Ведущему необходимо наблюдать за тем, чтобы участники дискуссии *не отходили от темы, чтобы разговор строился на обсуждении темы (вопроса, проблемы), а не на обсуждении личностей самих учащих.*

Желательно тактично останавливать участников, отклоняющихся от темы, и с помощью вопросов, фиксаций или промежуточного анализа мыслей, идей направлять учащих на обсуждение вопроса, проблемы.

Промежуточный анализ ведущим высказываний участников через определенные интервалы будет способствовать плавному переходу к следующему витку дискуссии, получению учащимися обратной связи.

Вопросы как средство организации и проведения дискуссии. При обсуждении проблемы вопросы являются составным и основным средством для организации содержательной работы. Их использование дает ведущему

возможность организовать не автоматическое погружение в тему дискуссии, а сконцентрировать внимание ее участников на содержании высказываемых аргументов, тезисов, утверждений.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Заключительный этап предполагает решение следующих задач:

- подведение итогов дискуссии;
- выражение благодарности за участие в дискуссии.

Подведение итогов дискуссии. На этапе подведения итогов всей дискуссии ведущий может использовать методы организации оценочной деятельности, получения содержательной обратной связи (опросник, анкета, таблицы с критериями оценивания дискуссии, незаконченные предложения, письменное эссе и т. д.).

Высказывание благодарности за участие в дискуссии. Ведущий вербально и невербально высказывает свою благодарность участникам за участие в обсуждении вопросов.

(Материал подготовлен по книге: Обучаем иначе. Стратегия активного обучения / Е. К. Григальчик, Д. И. Губаревич, И. И. Губаревич, С. В. Петрусёв. – Мн.: «БИП-С», 2003. – 182 с.)

Рекомендуемая литература по вопросу организации и проведения дискуссий в педагогическом процессе.

1. Григальчик Е. К., Губаревич Д. И., Губаревич И. И., Петрусёв С. В. Обучаем иначе: Стратегия активного обучения в школе. Мн.: Изд-во ООО «Красико-Принт», 2001.
2. Диалог – Дискуссия – Деловая игра: искусство общения и обучения во внешкольном педагогическом процессе: Методические материалы. / Авт. –сост.: Коваленко Г. П. – Мн.: МДДиМ, 2000.
3. Дискуссия в научно-технической пропаганде и активном обучении. – М., 1990
4. Игнатович Т. В. Содержание и формы обучения жанру дискуссии в средней школе. // Актуальные проблемы коммуникативной фонетики и вопросы эффективности речевого общения. Материалы международной конференции 29 – 30 мая 1997 г. – Мн., 1997. – С. 129 – 131.
5. Инновационные методы обучения в гражданском образовании. / Величко В. В., Карпиевич Д. В., Карпиевич Е. Ф., Кириллук Л. Г. – 2-е изд. Доп. – Мн.: «Медисон», 2001.
6. Карпей Ж., Ван Урс Б. Дидактические модели и проблема обучающей дискуссии. // Вопросы психологии. – 1993. - № 4. – С. 20 – 26.
7. Карпиевич Е. Ф., Осипчик И. Е. Конференция как способ повышения квалификации университетских преподавателей (Заметки организаторов). // Обучающиеся преподаватели в изменяющемся университете. / Материалы третьей международной научно-практической конференции «Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению» (Минск, 29 – 30 апреля 2002 г.) / Белорусский государственный университет. Центр проблем развития образования. Мн.: БГУ, 2002. - С. 8 – 24.
8. Кашлев С. С. Педагогические условия развития экологической культуры учащихся: Пособие для педагогов. – Мн.: РЭЦДиЮ, 2001.
9. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры, дискуссии (анализ зарубежного опыта). – Рига, 1995.
10. Козловская В. А. Дискуссионная речь и полилог. – Киев, 1989.
11. Михначевич А. Е. От монолога к диалогу. Мн., 1988.
12. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения. / Е. К. Григальчик, Д. И. Губаревич, И. И. Губаревич, С. В. Петрусёв. – Мн.: «БИП-С», 2003.

Определение роли в группе

Этот опросник был разработан для того, чтобы определить роли индивидов в групповой работе.

Предлагается 7 общих вопросов, каждый из которых включает в себя 8 подпунктов. Для каждого вопроса необходимо выделить пункты, относящиеся к вам. Затем нужно распределить 10 баллов в каждом вопросе по степени выраженности у вас данного утверждения. Можно оценить утверждение в 10 баллов, но обычно это делается следующим образом: 2, 3, 2, 3 и 4 нуля или 6, 3, 1 и 5 нулей. Необходимо проверять сумму баллов в каждом вопросе (она должна быть равна 10).

1. Как я полагаю, я могу внести следующий вклад в группу:

- 1.1 [] Я думаю, что быстро нахожу и применяю новые возможности
- 1.2 [] Я могу работать с широким кругом людей
- 1.3 [] Созидание новых идей — мое ценное качество
- 1.4 [] Еще одна моя особенность заключается в том, что я умею вытягивать людей на разговор, если обнаруживаю, что они могут внести ценный вклад своими идеями
- 1.5 [] Моя способность анализировать зависит от моего личного опыта
- 1.6 [] Я согласен потерпеть некоторую непопулярность, если это приведет к стоящим результатам
- 1.7 [] Обычно я чувствую, что реально будет работать на практике**
- 1.8 [] Я могу без предрассудков и предубеждений предложить новую альтернативу

2. Если у меня возможен недостаток при работе в группе, то это наверное:

- 2.1 [] Я не чувствую себя спокойно до тех пор, пока собрание не организовано должным образом и не находится под руководством
- 2.2 [] Я склонен быть великодушным по отношению к тем, кто имеет устоявшуюся точку зрения, не получившую достойной поддержки.
- 2.3 [] Я имею тенденцию говорить очень много, если у группы появилась новая идея
- 2.4 [] Мой субъективный взгляд не дает мне легко, с энтузиазмом соглашаться с коллегами
- 2.5 [] Если это действительно необходимо, то я могу выглядеть сильным и авторитарным
- 2.6 [] Мне трудно руководить с переднего плана, возможно потому, что я слишком влияю на атмосферу в группе
- 2.7 [] Я склонен погружаться в идеи, которые приходят мне на ум и отключаться от происходящего
- 2.8 [] Коллеги склонны считать, что я беспокоюсь о мелочах и о возможности неправильного решения

3. Если я вовлечен в проект с другими людьми:

- 3.1 [] Я способен влиять на других людей, не оказывая давления
- 3.2 [] Моя общая бдительность предотвращает возможные ошибки и оплошности
- 3.3 [] Я готов взывать к действию, чтобы быть уверенным, что собрание не тратит время и не теряет главной темы
- 3.4 [] Я могу рассчитывать, что внесу что-то оригинальное
- 3.5 [] Я всегда готов вернуться к хорошей идее в общих интересах
- 3.6 [] Я склонен ожидать прошлый опыт в новых идеях
- 3.7 [] Я полагаю, что моя способность к рассуждениям способствует правильному принятию решений
- 3.8 [] Я могу чувствовать себя уверенно, если вижу, что вся важная работа хорошо организована

4. Мой обычный вклад в групповую работу это то, что:

- 4.1 [] Я заинтересован в том, чтобы лучше узнать своих коллег
- 4.2 [] Я охотно подвергаю сомнению взгляды других и поддерживаю мнение меньшинства
- 4.3 [] Я обычно могу найти ряд аргументов, чтобы опровергнуть необоснованные доводы
- 4.4 [] Я думаю, что у меня есть талант заставлять действовать сразу же, как только план будет разработан
- 4.5 [] Я имею тенденцию избегать очевидного и прибегать к неожиданному
- 4.6 [] Все, что я делаю, я стремлюсь доводить до совершенства
- 4.7 [] Я готов самостоятельно прибегать к помощи со стороны
- 4.8 [] Когда меня что-либо интересует, я без колебаний принимаю решение и не меняю его

5. Я получаю удовлетворение в работе потому, что:

- 5.1 [] Мне нравится анализировать ситуацию и взвешивать возможные решения
- 5.2 [] Я заинтересован в практическом решении проблемы
- 5.3 [] Мне нравится чувствовать, что я способствую созданию хороших отношений в группе
- 5.4 [] Я имею стабильное влияние на принятие решения
- 5.5 [] Я могу найти людей с новыми идеями
- 5.6 [] Я могу заставить людей соглашаться с необходимым образом действия
- 5.7 [] Я чувствую себя в своей стихии там, где могу в пси, посвятить себя задаче полностью
- 5.8 [] Мне нравятся те сферы действий, которые возбуждают воображение

6. Если мне необходимо решить с незнакомыми людьми сложную задачу с ограничением времени решения:

- 6.1 [] Я буду чувствовать себя загнанным в угол в поиска выхода из тупика прежде, чем найду решение
- 6.2 [] Я буду готов работать с человеком, обнаружившим наиболее верный подход к решению
- 6.3 [] Я попытаюсь сократить объем задачи, путем определения

- способностей каждого и разделив задачу между всеми индивидами
- 6.4 [] Моя природная настойчивость гарантирует то, что решение не отходит от намеченного плана
- 6.5 [] Я полагаю, что буду держаться хладнокровно и сохраню способности трезво рассуждать
- 6.6 [] Я буду сохранять постоянство в цели, несмотря на давление
- 6.7 [] Я буду готов занять позицию лидера, если я почувствую, что группа не делает прогресса
- 6.8 [] Я буду заводить дискуссии с целью стимулирования обсуждений новых идей и движения к цели

7. Относительно проблем, которыми я занимаюсь в группе

- 7.1 [] Я склонен быть нетерпимым к тем, кто препятствует прогрессу
- 7.2 [] Другие могут критиковать меня за то, что я слишком увлекаюсь анализом и мне не хватает интуиции
- 7.3 [] Мое желание обеспечивать выполнение работы должным образом, поддерживает процесс решения
- 7.4 [] Мне скучно, если кто-то другой берет инициативу в свои руки
- 7.5 [] Мне трудно начать работу до тех пор, пока я не уясню цель
- 7.6 [] Иногда мне трудно объяснить и прояснить сложные мысли, которые приходят мне на ум
- 7.7 [] Меня беспокоит, когда я не могу выполнить все требования, выдвигаемые другими
- 7.8 [] Я колеблюсь, когда мне необходимо изложить свою точку зрения серьезной оппозиции

Обработка результатов определения групповых ролей

Перенесите результаты всех ответов в соответствующие ячейки. Затем посчитайте общую сумму в каждой колонке.

	1		2		3		4
1.7	[]	1.4	[]	1.6	[]	1.3	[]
2.1	[]	2.2	[]	2.5	[]	2.7	[]
3.8	[]	3.1	[]	3.3	[]	3.4	[]
4.4	[]	4.8	[]	4.8	[]	4.5	[]
5.2	[]	5.6	[]	5.4	[]	5.8	[]
6.6	[]	6.3	[]	6.7	[]	6.1	[]
7.5	[]	7.7	[]	7.1	[]	7.6	[]
Сумма	[]	Сумма	[]	Сумма	[]	Сумма	[]
	5		6		7		8
1.1	[]	1.8	[]	1.2	[]	1.5	[]
2.3	[]	2.4	[]	2.6	[]	2.8	[]
3.6	[]	3.7	[]	3.5	[]	3.2	[]

4.7	[]	4.3	[]	4.1	[]	4.6	[]
5.5	[]	5.1	[]	5.3	[]	5.7	[]
6.8	[]	6.5	[]	6.2	[]	6.4	[]
7.4	[]	7.2	[]	7.8	[]	7.3	[]
Сумма	[]	Сумма	[]	Сумма	[]	Сумма	[]

Тип	Персональные характеристики	Вклад в группу	Допустимые слабости
1. Исполнитель	Консервативные Дисциплинированные Надежные	Организаторы Приводят в исполнение планы и идеи	Несколько негибкие Медленно реагируют на новые идеи
2. Председатель	Зрелые Уверенные Внушающие доверие	Уясняют цели и возможности Мотивируют коллег Способствуют принятию решений	Не отличаются интеллектом и творческими способностями
3. Возбудитель активности	Взвинченные люди Легко остывающие Динамичные	Оспаривают что-либо Оказывают давление Находят обходные пути	Поддаются на провокации, мимолетные порывы горячности
4. Генератор идей	Умные Развито воображение Оригинальные	Придумывают оригинальные идеи Решают трудные проблемы	Слабы в общении руководстве среди ординарных людей
5. Исследователь ресурсов	Экстраверты Энтузиасты Любопытные Коммуникабельные	Исследуют новые возможности Развивают контакты Ведут переговоры	Теряют интерес к делу, как только исчезает энтузиазм
6. Критик-аналитик	Рассудительные Интеллектуалы Объективны Скучные	Видят все альтернативы Анализируют Тщательно обдумывают возможные результаты	Испытывают недостаток энергии и способности воодушевлять других
7. Командный игрок	Общительные Кроткие Уступчивые Восприимчивые	Слушают и накапливают опыт Предотвращают разногласия Сговариваются со сложными людьми	Нерешительны в критических ситуациях

8. Завершитель	Старательные Добросовестные Тревожные	Разыскивают ошибки, оплошности Сосредотачивают себя и других на расписании и цели	Склонны чрезмерно беспокоиться Неохотно берутся за что-либо
-----------------------	---	--	--

Ролевая игра

Одной из задач методической службы при повышении квалификации педагогических работников, является обучение учителей новым технологиям. При этом явно недостаточно, предоставлять в процессе обучения учителям только новые знания и формировать общие представления о технологии. В данном случае процесс обучения будет не полным, если в его ходе не выработать первоначальные профессиональные умения и навыки по применению данной технологии. Возникшую проблему можно решить, используя при построении процесса обучения модель обучения посредством опыта. Впервые данную модель обучения обосновал в конце 70-х годов прошлого века американец Д. Колб, опираясь на работы Д. Дьюи, К. Левина и Ж. Пиаже [1].

Исходя из данной модели, процесс обучения имеет циклический характер и состоит из четырех последовательно сменяющих друг друга фаз: конкретного опыта, рефлексивного наблюдения, абстрактной концептуализации и активного экспериментирования.

На фазе конкретного опыта предполагается создание условий для приобретения или актуализации обучаемыми какого-либо конкретного жизненного опыта, который впоследствии станет предметом анализа.

Далее происходит дополнение приобретенного опыта разносторонним анализом в ходе коллективной или индивидуальной работы. Для этого служит переход к фазе рефлексивного наблюдения, которая позволяет обучаемым проанализировать полученный опыт и подготовить определенные выводы. Прохождение этой фазы дает возможность подтолкнуть обучаемых к поиску самостоятельных ответов на вопросы поставленные преподавателем. Без подобного анализа приобретенный опыт может остаться невостребованным.

На фазе абстрактной концептуализации происходит соотнесение собственных выводов и умозаключений обучаемых с научными теориями, имеющими отношение к изучаемому материалу. Их предыдущие выводы получают дальнейшее развитие и формулируются уже на языке гипотез, а потом проверяются на следующей фазе – фазе активного экспериментирования. Здесь происходит проверка на практике сформулированных гипотез, использование полученной ранее информации.

Из выше сказанного вытекает, что использование модели Д. Колба в построении процесса обучения педагогов новым технологиям позволяет не только получить практические навыки по использованию изучаемых технологий, но и провести анализ и коррекцию полученных навыков. Таким образом, цикл обучения смещает акцент активности в образовательном процессе в сторону обучающегося. Это, в свою очередь, требует изменения стратегии организации обучения и поиска новых форм и технологий работы методической службы.

Одной из таких форм активного обучения может стать ролевая игра. Преимущество ролевой игры (как и любой другой игровой педагогической технологии) перед другими формами обучения заключается в том, «что с помощью нее гораздо эффективнее и адекватнее можно моделировать в учебном процессе реалии профессиональной деятельности, причем во всей необходимой ей полноте интеллектуальных, психологических и социальных функций» [2, с. 87].

ТЕХНОЛОГИЯ «МАСТЕРСКАЯ БУДУЩЕГО»

Цели технологии. Данная технология способствует осуществлению различных мыслительных операций, моделирования, конструирования деятельности.

Условия реализации технологии:

- количество участников - до 30 человек;
- просторная аудитория, где могли бы разместиться все участники.

Необходимое оборудование:

- листы ватмана (по 2-3 листа на каждую творческую группу);
- листы бумаги формата А4 (по одному листу для каждого участника);
- маркеры (по 1-2 на каждую творческую группу).

Порядок реализации технологии. *Вводная беседа.* Ведущий знакомит участников работы с целями и задачами, порядком и условиями ее проведения. Определяется проблема, которая будет составлять содержание реализуемой технологии (либо проблему предлагает ведущий).

Примером возможных проблем, определяющих содержание технологии "Мастерская будущего", могут быть следующие:

- 1) Организация лично ориентированного педагогического процесса;
- 2) Продуктивные педагогические технологии в учебном процессе;
- 3) Организация педагогической диагностики учителем;
- 4) Целеобразование в педагогическом процессе.

Первый этап. *Критика.* Каждому из участников дается по 2 небольших листа бумаги, на которых предлагается в течение 5-10 мин (можно до 30-40 мин) зафиксировать положительные ("+") и отрицательные ("-") аспекты обсуждаемой проблемы (на один лист записываются все "+", на другой - все "-").

Конференция как форма повышения профессионального уровня педагога

Традиционно одной из основных форм деятельности методической службы с кадрами является конференция. Обычно данная форма деятельности используется для подведения результатов работы по каким либо темам методических исследований, а также по работе над приоритетными проблемами, стоящими перед педагогическими работниками. По своей структуре конференция традиционно состоит из пленарного доклада, работы секций и заключительного пленарного заседания, основной формой коммуникации на которых является монолог. Все это приводит к тому, что к итоговой части конференции обычно доходит только около 30% зарегистрировавшихся участников [1].

С другой стороны в конференции как форме работы заложен большой педагогический потенциал, позволяющий использовать ее для эффективного повышения профессионального уровня любых категорий работников сферы образования, в том числе и педагогов социальных. Для этого достаточно добиться гармоничного сочетания традиционных форм работы с методами в основе которых лежит полилоговая форма коммуникации. Ниже мы рассмотрим примерную структуру конференции с использованием различных методов работы, а также потенциальные возможности ее структурных составляющих. А начнем мы с традиционных форм работы.

Пленарные доклады

В основе проведения пленарных докладов лежит такой метод педагогической деятельности как лекция. Данный метод может решать целый ряд дидактических задач, как то:

- Передавать новую информацию;
- Объяснять и упорядочивать сложные понятия;
- Моделировать процесс решения проблем; анализирует и показывает связь разными идеями;
- Подвергать сомнению убеждения;
- Порождать энтузиазм и мотивацию к дальнейшему образованию [3].

Кроме того на пленарные доклады отбираются материалы высокого научно-теоретического содержания. Следовательно, в ходе пленарных докладов, происходит знакомство участников конференции с научными теориями, имеющими отношения к теме конференции. У них появляется возможность соотнести с данными теориями свои собственные выводы и умозаключения, с дальнейшим их развитием в гипотезы. Что в свою очередь является началом нового витка социально-педагогического исследования и способствует профессиональному росту педагогов.

Работа над текстами выступлений

Работа над текстом доклада также может выступать как один из методов повышения квалификации. Ведь во время создания текста автор проделывает огромную работу по рефлексии своей социально-педагогической деятельности, с целью отобрать наиболее значимые авторские идеи и разработки, которые могут