

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Кафедра педагогики и психологии профессионального образования

**К модулю «ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ
КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕТОДИСТОВ СПО»**

**На тему: «Формы и методы индивидуальной работы методистов
с молодыми педагогами техникума»**

Выполнила:
Миськив Е.П.
Группа 3- IX-17 МЕТ

Донецк 2015г.

Формы и методы индивидуальной работы методистов с молодыми педагогами техникума

1. Основные формы методической работы:

Коллективными формами методической работы в техникуме являются:

- педагогический совет;
 - методический совет;
 - цикловая комиссия;
 - инструктивно-методические совещания;
 - методические семинары(педагогические чтения);
 - научно-практическая конференция;
 - конкурс педагогического мастерства;
 - открытые занятия и внеклассные мероприятия;
 - выставка методических материалов;
 - декады цикловых комиссий;
- и другие.

Индивидуальная методическая работа в среднем профессионально-педагогическом коллективе осуществляется в форме самостоятельной методической и научно-исследовательской работы преподавателей, других педагогических работников по повышению квалификации и профессионального роста, согласно плану индивидуальной методической работы, который включает в себя:

- составление индивидуального плана методической работы на учебный год, - утверждаемый председателем цикловой ;
- изучение содержания учебных планов и программ по специальностям;
- периодическое изучение методической и специальной литературы;
- разработку и совершенствование учебно-планирующей документации, учебно-методических комплексов по дисциплинам, модулям и других методических материалов;
- творческое освоение и использование на уроках передового педагогического и производственного опыта, современных технологий обучения;
- работу по оформлению учебного кабинета, лабораторий, мастерских производственного обучения;
- периодическое проведение открытых уроков, конкурсов и внеклассных мероприятий;
- повышение квалификации не реже одного раза в пять лет; участие в научно-практических конференциях, семинарах, совещаниях, конкурсах педагогического мастерства и т.д.;
- подготовку и организацию декад цикловых комиссий;
- участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности техникума;
- и другие.

1.1 Формы методической работы с молодыми педагогами.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Существует целый ряд затруднений, которые возникают в результате освоения начинающими педагогами в системе СПО новых видов деятельности:

Большинство изменений в образовании начинается с самой главной фигуры – преподавателя. Основная роль методической службы – педагогическое сопровождение педагога в процессе профессиональной деятельности и педагогическая поддержка в соответствии с профессиональными потребностями.

С целью создания условий для адаптации, профессионального становления начинающих педагогов, оказания им помощи в самоорганизации и самоанализе их развития в техникумах работает методическая служба (методсовет, методкабинет, методобъединения преподавателей) в поддержку молодых специалистов – начинающих преподавателей.

В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (активные, пассивные).

Пассивные формы работы методической службы сориентированы в большей степени на репродуктивную мыслительную деятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Наиболее эффективными **формами методической работы** на современном этапе развития системы СПО являются:

теоретический семинар,
семинар-практикум,
научно-практическая конференция,
методическая декада,
дни науки,
недели цикловой комиссии,
методический фестиваль,
методический мост,
методическая мозаика,
дискуссия,
методический ринг,
деловая игра,
педагогический КВН,
мозговой штурм,

тренинг,
видеотренинг,
педагогические чтения,
лекторий,
профессиональная выставка,
тематический педагогический совет,
открытое учебное занятие.

Формы организации и проведения заседаний для начинающих преподавателей могут быть следующими:

Лекция
Теоретический семинар
Семинар-практикум
Конференция
Экскурсия
Творческая дискуссия
Творческий диалог
Гостиная
Час коллективного творчества
Методический фестиваль (по итогам методической работы за год)
Деловая игра
Методический КВН
Ярмарка методических идей
Методический тренинг
Встреча за круглым столом
Авторская мастерская

Виды домашних заданий для начинающих преподавателей в рамках планирования методической работы могут быть такими:

- моделирование учебного занятия (целиком или фрагментарно);
- разработка системы занятий по теме или курсу;
- разработка спецкурса, программы исследования по определенной теме;
- подбор литературы по определенной теме, курсу, проблеме;
- аннотирование по теме, курсу, проблеме, опыту работы коллеги;
- составление контрольных материалов, тестов и т.д.
- посещение учебных занятий, внеклассных мероприятий, дополнительных занятий, консультаций с последующим их анализом;
- представление собственного опыта работы по теме, проблеме;
- защита темы по самообразованию.

Интерактивные методы и игры.

«*Интерактивный*» означает основывающийся на взаимодействии. Но интерактивность — это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.

Цель использования интерактивных методов и игр — изменение моделей поведения участников. Анализируя свои реакции и реакции партнера,

участник меняет свою модель поведения и осознанно усваивает новые нормы деятельности, что позволяет говорить об интерактивных методах как о процессе интерактивного воспитания.

Ведущими принципами организации интерактивного процесса являются:

- мыслительная деятельность;
- свобода выбора;
- рефлексия.

Организация мыслительной деятельности заключается:

- в выполнении участниками различных мыслительных операций (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация, абстрагирование и др.);
- в обмене результатами мыслительной деятельности между участниками педагогического процесса;
- смене и разнообразии видов, форм мыслительной и познавательной деятельности;
- в сочетании индивидуальных и групповых форм работы;
- в проблемном обучении, использовании в педагогическом процессе современных образовательных технологий;

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

Используются новейшие формы обучения в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педагогов к инновационной деятельности, создает предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде.

1.2. Активные формы организации методической работы

Деловая игра

Цель — отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу преподавателей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры:

четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников;

разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

руководитель (наставник или методист) разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;

назначаются эксперты (опытные преподаватели), которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку; определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;

самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности;

характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;

анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение.

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

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется до 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументировано следует выделить главное, обосновать идею, аргументировать, "защитить" ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции членов педагогического коллектива в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключение руководитель подводит итоги игры.

Тренинг

Цель — отработка определенных профессиональных навыков и умений.

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

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и открытое общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Педагогический КВН

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того, они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе "Конкурс капитанов"), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

соответствие выступления заданной теме;
актуальность;
форма представления.

Время выступления — 10 минут.

2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ученика и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса — 1 минута.
3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.
4. Конкурс капитанов.
5. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.
6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы в техникуме.
7. Конкурс "Что бы это значило?" (ситуации из жизни техникума). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются преподаватели региональных методических объединений, руководители МО.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Мозговой штурм

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.

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

Решение педагогических задач

Цель — познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности преподавателя и обучающегося (студента), системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий

поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство проявляется в том, как молодой преподаватель анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из учебной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших преподавателей, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной и воспитательной работы.

Методический фестиваль

Данная форма методической работы, используемая методистами, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными видами занятий, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на такой вид занятий, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

Лаборатория «Информационные технологии»

работа творческих групп по проблемам;
использование информационных технологий в учебном процессе;
формирование гражданской позиции обучающихся.

Ярмарка педагогических идей среди начинающих преподавателей

активизирует методическую работу преподавателей, так как каждый преподаватель хочет, чтобы его идея была признана лучшей. Таким образом, проявляется дух соревнования. Преподаватели, в основном молодые, учатся вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, слушать критически относиться к себе и своим коллегам.

Разработка методического портфеля

позволяет преподавателю систематизировать свою методическую работу за год, выбрать наиболее удачные методические приемы и обобщить их в виде методических разработок.

1.3. Интерактивные формы работы с педагогами.

Перед методистами зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм методических объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Каковы основные характеристики «интерактива»?

Следует признать, что интерактивное обучение это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. *Одна из таких целей* состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на занятиях с молодыми преподавателями организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются нормативные документы и информация из различных источников.

Что представляют собой формы интерактивного обучения? Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – **«большой круг»**. Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

«Круглый стол» - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий (методист или председатель цикловой комиссии) «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения

специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы преподавателям цикловой (предметной) комиссии.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных преподавателями, раскрывается по возможности наиболее полно. Преподаватели должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

«Деловая игра» - эффективна в том случае, если преподаватели имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой молодые преподаватели получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме. Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Столы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение методиста) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

Деловые игры бывают следующих видов:

- имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.
- управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);
- исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
- организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют ранее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.
- игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;
- игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. *Примером проективных игр* может быть тема: «Как провести родительское собрание?» (или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

Основная цель игры – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1. Конструирование игры:

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

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

методист разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
определяют время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры:

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение. Участники игры разбиваются на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Методист распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументировано следует выделить главное, обосновать идею, обосновать, «защитить» ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. *Критерием для такой оценки* может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключении руководитель подводит итог игры.

Деловая (ролевая) игра – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Деловая игра – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Дискуссия – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

Цель дискуссии – вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;

определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);

составление плана;

предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

Методика проведения:

ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей;

вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом;

организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы;

заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий (методист) отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий (методист) должен:

хорошо знать проблему, тему дискуссии;

изучить позицию и аргументы оппонентов;

не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

«Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как Деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

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

Руководитель (методист) заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

Тренинг.

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Педагогический КВН.

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков,

созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов.

Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шуточные приветствия по теме данного КВН. Методист предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается:

соответствие выступлений заданной теме;

актуальность;

форма представления;

время выступления – 10 минут.

Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ребенка и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса – 1 минута.

Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.

Конкурс капитанов.

Конкурс мудрецов. Выбираются два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.

Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы учреждения.

Конкурс «Что бы это значило?» (ситуация из жизни ДОУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Решение педагогических задач.

Цель – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения образовательной работы.

Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

Методические посиделки.

Цель – формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство методиста (председателя цикловой комиссии) и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

Методический диалог.

Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между методистом и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Активные методики

Методика «Мозаика»

применяется на семинарских занятиях просмотр видеозаписей фрагментов уроков по заданной тематике с применением различных технологий и форм работы с последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению.

позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулирует познавательную деятельность преподавателей, позволяет включить в работу большее количество участников.

Методика «Парный или интегрированный урок»

разрабатывается на цикловых комиссиях, включающих преподавателей смежных дисциплин, например на цикловом МО горных дисциплин. Такие занятия позволяют избежать дублирования излагаемого материала, выработать общие методические приемы его изложения, расширить кругозор обучающихся по конкретной теме, а также активизируют работу самих преподавателей.

«Аквариум»

форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

Соответствие цели форме повышения квалификации

Цель	Форма
Совершенствование педагогической техники	Семинары, практикумы, школа молодого преподавателя
Совершенствование педагогического мастерства	Педагогические мастерские
Развитие креативных способностей	Творческие группы
Становление стиля педагогической деятельности	Клуб “Профессионал”, мастер-классы, тренинги
Формирование готовности к инновациям	Семинары (школа) педагогического мастерства
Формирование педагогической культуры	Психолого-педагогические, методические семинары –

	практикумы
Разработка авторских методик, программ, технологий	Проектировочные семинары
Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы	Семинары (школа) педагогического опыта, научно-методические семинары

Выводы.

Работа методиста осуществляется в форме индивидуальных и коллективных консультаций, курирования самостоятельной деятельности педагогов. Он также анализирует работу преподавателей, систематизирует, оформляет и разрабатывает механизм трансляции педагогического опыта. Организует выставки лучших перспективно-тематических и поурочных планов, рефератов, методических разработок. На каждого преподавателя «Из опыта работы»; «Творческое досье» с отражением в них различных направлений работы. Нетрадиционные формы работы с педагогическим коллективом разрабатываются с опорой на методическую и педагогическую литературу, при этом преследуются несколько целей: познакомить педагогов с инновационными подходами к обучению студентов; дать возможность почувствовать свой потенциал и эффективность и побудить к использованию на своих занятиях.

Самостоятельная методическая работа педагога - это личная, очень индивидуальная часть систематической работы по самообразованию и самосовершенствованию. Самообразование начинается там, где из прочитанного, увиденного, услышанного молодой педагог берет для себя что-то на вооружение, в свою память тем, что потом пригодится при беседе со студентами на занятии, просто при свободном общении. Самообразование не регламентировано каким-то временем, «планом». Оно должно стать постоянной потребностью человека - привычкой.

Постоянный, взыскательный и самокритичный самоанализ собственной педагогической деятельности помогает выявить у себя слабые места в профессиональной подготовке.

Самообразование не исключает творческого общения и даже консультаций с более опытными и умудренными коллегами по работе. Но молодой педагог должен понимать, что заимствование чужого опыта, даже самого лучшего, не должно приводить к хроническому переносу его отдельных приемов или методов на свою работу. На вооружение надо брать идею, рациональную суть опыта, творчески интерпретируя его под свои условия работы, под индивидуальные особенности учащихся своей группы.

Повседневное повышение квалификации тесно связано с учебно-воспитательным процессом, и педагог имеет возможность в ходе своей работы ежедневно на практике закреплять теоретические познания

Список источников:

1. Абасов, З.А. Проектирование инноваций в структуре педагогической деятельности/З.А. Абасов// Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт: журнал. - М., 2004. – N 6. - С. 8-12.
2. Аналитика и экспертиза инновационных проектов / сост. Е.В. Рачкова, М.Н. Мельникова. - М.: Эврика, 2003. - 80 с. - (Библиотека культурно-образовательных инициатив).
3. Беляева, В.А., Петренко А.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: Методические рекомендации. М.:АРКТИ, 2005.-160 с.
4. Интернет источник: <http://lkpt.ru/metodicheskaya-rabota/analiz-metodicheskoy-raboty/>
5. Интернет источник:
<http://lrgymnazia.by/materials/ЦМИ/Презентация%20работы%20ЦМИ/Формы%20методической%20работы%20с%20педагогами.doc>

Приложение

Рассмотрено
на заседании методического совета
Протокол № 1 от 06.09.2018г.
Председатель _____ Э.В.Земляная

План наставнической работы
с молодым и начинающим педагогическим работником
Король Татьяной Николаевной: категория «специалист», работает в техникуме с
2018 года.
Дисциплина «Социальная психология».

1 этап работы
2018-2019 учебный год

№ п/п	Вопросы консультаций	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата проведения	Отметка о выполнении
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ознакомление с основными требованиями к учебному процессу в техникуме. Выбор методической темы. Ведение документации.	Изучение “Закона об образовании”, документов Министерства образования, локальных актов техникума, включающих в себя положения о заполнении, ведении журналов учебных занятий. Составление рабочей учебной программы. Диагностика умений и навыков молодого преподавателя	Сентябрь 2018г.	
2	1.Структурные элементы учебного занятия 2.Построение занятий различного типа Практическая часть: Написание плана занятия, его анализ Современное занятие. Требования к его организации.	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы занятий, факторы, влияющие на качество преподавания.	Октябрь 2018г.	
3	1. Выбор метода обучения. 2. Из опыта работы преподавателей. 3. Контроль знаний, умений, навыков студентов. Виды контроля. 4. Анализ урока. Виды анализа 5. Виды методических разработок. 6. Знакомство с положением о методразработке	В современных условиях важным средством преподавателя при выборе оптимальных методов обучения становится персональный компьютер. Он помогает педагогу «профильтровать» методы в зависимости от конкретных условий обучения и остановить свой выбор на тех путях, которые удовлетворяют заранее обусловленным критериям. Оценивание знаний студентов: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания	Ноябрь 2018г.	

	<u>Практическая часть:</u> 7. Посещение и анализ занятия	учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости студентов		
4	Самообразование преподавателя – лучшее обучение.	Король Т.Н. предлагают примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	Декабрь 2018г.	
5	1.Содержание научно-м Практическая часть: Разработка презентаций	Преподавателю даются рекомендации по содержанию научно-методической работы в техникуме. Рассматривается практико-ориентированный метод обучения, даются рекомендации по разработке презентаций.	Январь – февраль 2019г.	
6	Организация внеаудиторной работы	Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности студентов во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.)	Март 2019г.	
7	Методическая помощь	Методическая помощь • по подготовке материалов для самостоятельной работы студентов; • по созданию тестового контроля знаний; • по созданию электронной поддержки дисциплины.	Апрель-май 2019г.	
8	Бенефис молодого преподавателя.	Организуется проведение внеклассного мероприятия, на котором молодые преподаватели представляют себя не только как молодых педагогов, но и как увлеченных, инициативных молодых людей со своими интересами, талантами.	Июнь 2019г.	

« _____ » _____ 20 _____

_____ Е.П. Миськив

« _____ » _____ 20 _____

_____ Т.Н.Король